

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING (STUDI PADA IBU RUMAH TANGGA BEKERJA DAN MEMBUKA UMKM DI KAMPUNG WISATA BISNIS BOGOR)

Nazwirman^{1*}, Efendy Zain², Nur Kholifah³

¹Program Studi Magister Manajemen Universitas YARSI, Jakarta

²Program Studi Manajemen Universitas YARSI, Jakarta

³Program Studi Manajemen Universitas YARSI, Jakarta

Email: nazwirman@yarsi.ac.id

ABSTRACT

The research was conducted in Tegal Waru Bogor Business Village at the Housewife who Work or Opened Cooperatives, Small and Medium Enterprise (UMKM). The purpose of the study is to analyze and to know the effect of Social Support and Work-Family Conflict on Subjective Wel-Being. Samples were 73 respondents with purposive sampling. Analysis using SPSS V 23. Partial research results have a significant positive effect of Social Support on Subjective Well Being. T test results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6.068 > 1.994$). Partially there is a significant negative influence of Work-Family Conflict on Subjective Well-Being Wel-Being. T_{count} value $< t_{table}$ ($-5.407 < -1.994$). Simultaneously there is influence of social Support and Work-family conflict against Subjective Wel-Being, $F_{count} > F_{table}$. The value of F_{count} is 26,304 while the F_{table} value is 2,736. Together Social Support and Work-family conflict have a significant and positive influence on Subjective Wel-Being.

Keywords: *Social Support, Work-Family Conflict, Subjective Well Being*

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Kampung Wisata Bisnis Tegal Waru Bogor pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja atau Membuka Usaha Kecil dan Menengah (UMKM). Tujuan penelitian menganalisis dan mengetahui pengaruh Dukungan sosial dan *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Wel-Being*. Sampel sebanyak 73 responden dengan purposive sampling. Analisis menggunakan SPSS V 23 Hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well Being*. Hasil uji t yang diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.068 > 1.994$). Secara parsial terdapat pengaruh signifikan negatif *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being Wel-Being*. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-5.407 < -1.994$). Secara simultan terdapat pengaruh Dukungan sosial dan *Work-family conflict* terhadap *Subjective Wel-Being*, $F_{hitung} > F_{tabel}$. Nilai F_{hitung} 26.304 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2.736. Secara bersama-sama Dukungan Sosial dan *Work-family conflict* berpengaruh dan signifikan positif terhadap *Subjective Wel-Being*.

Kata Kunci: *Dukungan Sosial, Work-Family Conflict, Subjective Well Being*

¹ nazwirman@yarsi.ac.id

PENDAHULUAN

Peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja ini cukup banyak dicermati oleh masyarakat. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, masih ada kesenjangan yang tinggi antara Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berdasarkan jenis kelamin. Walaupun masih didominasi oleh laki-laki dari 83,46 persen (periode Februari 2016) turun menjadi 83,05 persen dibandingkan periode Februari 2017). Sedangkan TPAK perempuan dari 52,71 persen (Februari 2016) meningkat 55,04 persen dibandingkan periode Februari 2017. TPAK perempuan mengalami kenaikan sebesar 2,33 persen, sementara TPAK laki-laki justru mengalami penurunan sebesar 0,41 persen (<https://bisnis.tempo.co/read/872608/bps-pekerja-masih-didominasi-laki-laki>, diunduh 12 Desember 2017). Salah satu pemicu kenaikan jumlah TPAK perempuan disebabkan tuntutan ekonomi keluarga dan kesejahteraan (Verick, 2014; Malkoc, 2011).

Dalam praktik, masuknya wanita yang telah menikah dan memiliki anak ke dalam dunia kerja dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan untuk meraih kesejahteraan yang mereka inginkan (Hany, 2011). Salah satu faktor penyebab yaitu kesulitan mengatur waktu dalam menjalankan tugas atau peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga sehingga dapat mengalami konflik peran dan mengakibatkan stres (Alice et al., 2013) sehingga kepuasan hidup yang lebih rendah. Stres yang meningkat kepuasan hidup yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya *Subjective Well-Being* (kesejahteraan subjektif) pada individu. *Subjective Well-Being* dapat diperoleh dengan menekan konflik peran. Diantara *Subjective Well-Being* dapat dipengaruhi oleh *Work-Family Conflict* (Yang, 2015).

Untuk meningkatkan perasaan *Subjective Well-Being* dibutuhkan dukungan sosial dari orang-orang yang berada di lingkungan sekitar baik dari orang tua, pasangan, keluarga, teman dan komunitas sosial. Ketika dihadapkan pada masalah, individu dengan tingkat Dukungan Sosial yang tinggi akan lebih sedikit merasakan stres dan mampu melakukan coping dengan baik (Taylor, 2006; Malkoc, 2011; Camfield dan Skevington, 2008).

Dari hasil survey ibu rumah tangga di Tegal Waru Bogor rata-rata penduduknya memilih untuk bekerja membangun sendiri maupun menjadi pegawai di UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) di sekitar lingkungannya. Alasan mereka untuk memenuhi serta membantu kebutuhan keluarga dan meningkatkan kesejahteraan rumah tangga. Dapat dipastikan profesi yang sebagian besar digeluti oleh wanita, memiliki tanggung jawab yang berat antara urusan rumah tangga dan pekerjaan. Hal tersebut terlihat keadaan yang berubah awalnya fokus untuk mengurus rumah tangga, tetapi sekarang mereka terbagi dengan pekerjaannya. Hal ini dimungkinkan menyebabkan mereka memerlukan dukungan sosial serta pengelolaan konflik peran antara pekerjaan dan keluarga sehingga *Subjective Well-Being* (kesejahteraan subjektif) dapat dicapai. Dalam salah satu dari beberapa penelitian yang meneliti konflik antara keluarga dan pasangan yang bekerja, dapat menciptakan konflik luas dan konsekuensi negatif termasuk stres, serta mengurangi waktu dengan keluarga (Kalliath et al., 2013).

Pertanyaan penelitian ini apakah ada pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being* dan apakah ada berpengaruh *Work-Family Conflict terhadap Subjective Well-Being*. Apakah ada secara bersama-sama antara Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict terhadap Subjective Well-Being*. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis secara mendalam pengaruh Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict terhadap Subjective Well-Being* pada ibu rumah tangga yang tinggal di Tegal Waru Bogor. Memberikan jawaban tentang seberapa besar pengaruh tiap variabel dan memberikan rekomendasi tentang usaha yang di tempuh dan menentukan kebijakan untuk meningkatkan *Subjective Well-Being*.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Sosial

Dukungan Sosial merupakan informasi yang mana individu itu dicintai, diperhatikan, berharga. Serta bagian dari sebuah jaringan komunikasi yang merupakan kewajiban dari orang tua, pasangan, keluarga, teman yang meliputi kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh individu dari orang lain. Orang lain diartikan sebagai individu perorangan atau kelompok. Bagi individu yang memperoleh dukungan sosial akan meyakini individu tersebut dicintai, dirawat, dihargai dari lingkungan sosialnya. Ketika dihadapkan pada masalah, individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi akan lebih sedikit merasakan stres dan mampu melakukan coping dengan baik (Taylor, 2012; King, 2012). Dukungan Sosial bisa berasal dari pasangan hidup, anggota keluarga, kontak sosial dan masyarakat, teman kelompok, dan teman kerja (Taylor et al., 2012). Dukungan Sosial efektif untuk mengatasi tekanan psikologis, mengurangi respons fisiologis terhadap stres, dan memperkuat fungsi untuk memperkuat fungsi untuk merespons (King, 2012). Dukungan sosial bukan sekadar pemberian bantuan, tetapi, tetapi yang penting adalah bagaimana persepsi si penerima terhadap arti dari bantuan tersebut. Hal ini erat hubungannya dengan ketepatan dukungan sosial yang diberikan, artinya bahwa orang yang menerima sangat merasakan manfaat bantuan bagi dirinya karena sesuatu yang aktual dan memberikan kepuasan. Oleh sebab itu variabel ini cukup penting untuk diteliti untuk di aplikasikan kedalam lingkungan keluarga.

Dimensi Dukungan Sosial

Ada 6 (enam) kebutuhan (*provisions*) yang harus dipenuhi agar seseorang dapat merasa didukung secara cukup (Taylor, 2012). yaitu: *Pertama*, Kedekatan Emosional (*Emotional Attachment*); adanya perasaan kedekatan secara emosional kepada orang lain yang memberikan rasa nyaman. *Kedua*, Harmonisintegrasi Sosial (*Social Integration*); merujuk pada perasaan memiliki minat, kepedulian, dan aktivitas rekreasi yang sama. Individu memiliki perasaan menjadi bagian dari kelompok, tempat berbagi minat, perhatian serta melakukan kegiatan yang menyenangkan bersama – sama. *Ketiga*, Adanya Pengakuan (*Reassurance of Worth*); adanya pengakuan dari orang lain terhadap kompetensi, keterampilan dan nilai yang dimiliki individu. Pegawai mendapat pengakuan atas kemampuan dan keahliannya serta mendapat penghargaan dari orang lain atau lembaga. *Keempat*, Ketergantungan yang dapat diandalkan (*reliable reliance*); adanya keyakinan bahwa ada orang lain yang dapat diandalkan untuk membantu penyelesaian masalah. *Kelima*, Bimbingan (*guidance*); kesempatan untuk mengasuh (*opportunity for nurturance*). *Keenam*, kesempatan untuk membantu (*Opportunity for Nurturance*); suatu aspek penting dalam hubungan interpersonal adalah perasaan dibutuhkan oleh orang lain.

Work Family Conflict

Beberapa peneliti penggunaan istilah "*Work Family Conflict*" untuk mencerminkan tuntutan non-pekerjaan dalam kehidupan individu yang tidak terbatas kepada orang-orang yang melibatkan keluarga (Siegel, posting, Brockner, Fishman dan Taman, 2005). *Work Family Conflict* merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika energi, waktu, atau perilaku tuntutan pekerjaan konflik dengan peran keluarga (Erkmen dan Emel Esen, 2014). Ketika seseorang melakukan beberapa peran seperti pekerjaan dan keluarga menjadi tidak kompatibel satu sama lain, atau terjadi ketika ada ketidakcocokan antar peran (*inter-role conflict*) dimana ada tekanan yang berbeda antara peran keluarga dan pekerjaan (Neto et al., 2016; Howard, 2008). *Work Family Conflict* merupakan faktor kunci untuk banyak karyawan, (Wilson dan Baumann, 2015). Penggunaan istilah *Work Family Conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan

(Yavas et al., 2008). Faktor-faktor tersebut didukung adanya makin banyaknya wanita yang merasa pentingnya mereka berkarir, bagaimana ingin mempertahankan gaya hidup, dan keinginan untuk menghindari dari kemiskinan. Padahal di-sisi lain anak-anak atau keluarga seringkali membutuhkan perhatian lebih. Hal ini ditambah dengan maraknya kegiatan kesetaraan gender dan 'keharusan' wanita atau perempuan untuk bekerja yang mengikis pandangan tradisional dimana wanita mengurus rumah dan laki-laki yang bekerja. Kecenderungan ke depan keseimbangan peran laki-laki dan perempuan semakin tampak nyata. Kondisi ini merupakan ciri khas dari konflik yang ada pada setiap keluarga yang bekerja, dimana mereka dihadapkan pada pilihan-pilihan yang sama beratnya (Neto et al., 2016; Howard, 2008). Konflik antara pekerjaan dan kehidupan berkeluarga sering terjadi dikarenakan ketidaksepahaman dalam nilai-nilai yang dianut. Oleh sebab itu nilai-nilai dalam keluarga dan pekerjaan menjadi penting agar terjadi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Maka penelitian ini penting guna melihat hubungan yang baik antara keluarga, pekerja, dan pengusaha dalam mengatasi masalah konflik yang sering terjadi dalam pekerjaan terkait dengan keluarga.

Dimensi *Work-Family Conflict*

Adapun 3 (tiga) dimensi dari *Work-Family Conflict* (Zhang, Rodger W. Griffeth dan David D. Fried, 2012), yaitu: *Pertama Time-based Conflict*, mengenai waktu yang diperlukan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Kedua Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya dan *Ketiga Behaviour-based conflict*, yang berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga).

Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* (Zhang, Rodger W. Griffeth dan David D. Fried, 2012), yaitu: (1) Tekanan sebagai orang tua, (2) Tekanan Perkawinan, (3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan, (4) Kurangnya keterlibatan orang tua, dan (5) Campur tangan pekerjaan.

Work-Family Conflict merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan (Amstad et al., 2011). Studi terbaru (Dugan, Matthews dan Barnes-Farrell, 2012) menyarankan bahwa langkah-langkah yang subjektif, yaitu jam kerja atau persepsi tekanan waktu merupakan aspek-aspek kunci untuk memperbarui langkah-langkah *Work-Family Conflict*.

Subjective Well-Being

Subjective Well-Being merupakan persepsi pribadi terhadap kehidupan atau pandangan subjektif individu terhadap pengalaman hidup (Russell, 2008). *Subjective Well Being* juga sebagai evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap hidupnya dan merupakan konsep yang mencakup tingginya kepuasan hidup, rendahnya tingkat afek negatif dan tingginya tingkat afek positif (Filsafati, Al dan Ika Zenita Ratnaningsih, 2016). *Subjective Well Being* sering pula disebut kebahagiaan. Konsep ini bisa dicapai bila seseorang menilai kehidupannya memuaskan dan merasakan perasaan positif (Larsen dan Eid, 2008). Penilaian individu terhadap kehidupannya yang meliputi *pertama* penilaian kognitif mengenai kepuasan hidup. Seorang dikatakan sejahtera jika puas dengan kehidupannya. Penilaian kepuasan hidup berdasarkan pada perbandingan keadaan seseorang sat itu, dengan standar yang baik

menurut orang tersebut (Chou, 2015). *Kedua* penilaian afektif mengenai *mood* dan emosi seperti perasaan emosional positif dan negatif (Chou, 2015). Kesejahteraan seseorang juga diukur berdasarkan frekwensi emosi positif (seperti senang, gembira, puas) dan negatif (seperti marah, sedih, takut) yang seseorang rasakan. Keduanya diperoleh dari respon seseorang terhadap sesuatu kejadian. Semakin sering seseorang merespon kejadian dengan emosi positif, maka semakin sejahtera orang tersebut. Namun menurut penelitian terdahulu, emosi positif dan negatif tidak saling mempengaruhi (Diener dan Ryan, 2009), sehingga keduanya harus diukur.

Dimensi *Subjective Well Being*

Dimensi *Subjective Well Being* meliputi penilaian kognitif dan penilaian afektif. Dimensi kognitif merupakan evaluasi terhadap kepuasan hidup individu. Evaluasi tersebut dapat dikategorikan menjadi evaluasi umum (global) dan evaluasi khusus (domain tertentu) (Chou, 2015). Evaluasi global, yaitu evaluasi individu terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Penilaian umum ini merupakan penilaian individu yang bersifat reflektif terhadap kepuasan hidupnya (Chou, 2015).

Dimensi afektif merefleksikan peristiwa yang terjadi di dalam hidup individu. Secara umum dikategorikan menjadi evaluasi terhadap keberadaan afek-afek positif dan evaluasi terhadap keberadaan afek-afek negatif. Afek positif menyangkut kombinasi hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan yang sifatnya menyenangkan (*pleasantness*). Afek negatif adalah kombinasi hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang sifatnya tidak menyenangkan (*unpleasantness*) dan didalamnya terdapat emosi seperti cemas, sedih, dan ketakutan (Filsafati, Al dan Ika Zenita Ratnaningsih, 2016).

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Subjective Well Being*

Variabel yang dianggap sebagai prediktor *Subjective Well Being* yang signifikan yaitu *Pertama* Harga diri (*self esteem*), yang berhubungan kuat secara positif di budaya barat (Eddington dan Shuman, 2008). Harga diri yang tinggi akan membuat individu memiliki beberapa kelebihan, termasuk pemahaman mengenai arti dan nilai. *Kedua* Kepribadian, dua *trait* kepribadian yang ditemukan paling berhubungan dengan *Subjective Well Being* adalah *extraversion* dan *neuroticism* (Chou, 2015). *Extraversion* mempengaruhi afek positif sedangkan *neuroticism* mempengaruhi afek negatif. Para peneliti berpendapat bahwa *extraversion* dan *neuroticism* paling berhubungan dengan *Subjective Well Being* karena kedua *trait* tersebut mencerminkan temperamen seseorang. Sejumlah hasil penelitian menemukan bahwa tipe kepribadian ekstrovert merupakan salah satu prediktor *Subjective Well Being* yang paling signifikan (Chou, 2015). *Trait* lain dalam model kepribadian yaitu “*the big five trait factors*”. Tipe kepribadian *Big Five* merupakan suatu pendekatan untuk melihat kepribadian manusia melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah domain. Lima *trait* kepribadian tersebut yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness*, *conscientiousness* (Feist dan Feist, 2009). *Ketiga* Optimisme, Individu yang memiliki optimisme terhadap masa depan cenderung merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan kehidupan (Chou, 2015). Optimisme sebagai kecenderungan untuk berharap hasil yang menyenangkan pada kehidupan seseorang (Eddington dan Shuman, 2008). Fakta menunjukkan bahwa optimisme cenderung mendorong individu untuk menggunakan mekanisme *coping* lebih efektif yang fokus pada masalah, mencari dukungan sosial, dan menekankan aspek positif dari situasi yang sulit (Eddington dan Shuman, 2008).

Keempat Dukungan Sosial, merupakan prediktor *Subjective Well Being*. Mereka yang memperoleh dukungan sosial yang memuaskan lebih sering merasa bahagia (Chou, 2015). Tingginya afek positif yang dirasakan individu menunjukkan tingginya *Subjective Well Being* yang dimiliki individu tersebut.

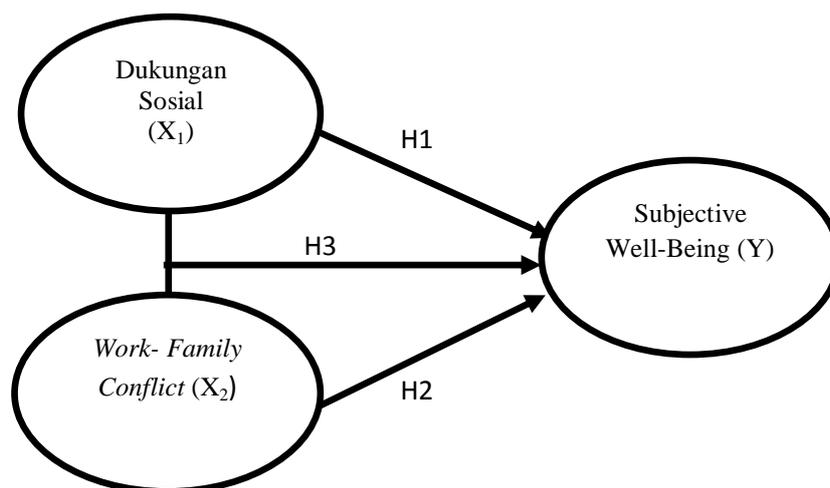
Kelima Pengaruh masyarakat dan budaya, perbedaan karena perbedaan kekayaan negara. Negara yang kaya dinilai dapat membentuk *Subjective Well Being* yang tinggi pada penduduknya karena negara yang kaya cenderung menghargai hak asasi manusia, memberikan angka harapan hidup yang lebih panjang dan lebih demokratis (Chou, 2015). *Keenam* Faktor demografis, efek faktor demografis (misalnya jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendapatan) terhadap *Subjective Well Being* biasanya kecil (Diener, Lucas dan Oishi, 2005).

Pengukuran *Subjective Well Being*

Peneliti menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* dan *Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)* karena menurut peneliti skala tersebut sesuai untuk penelitian. Selain itu juga karena *Satisfaction With Life Scale (SWLS)* dan *Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)* memiliki validitas dan reliabilitas yang baik (Merz et al., 2013).

Kerangka Konsep

Variabel yang teridentifikasi, maka dapat dibuat suatu konsep model antara Dukungan Sosial (X_1), *Work-Family Conflict* (X_2), terhadap *Subjective Well-Being* (Y).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Manusia merupakan makhluk sosial, secara umum dukungan sosial telah dianggap sebagai sesuatu yang menguntungkan baik langsung atau tidak langsung terhadap kualitas hubungan sosial (Matsuda et al., 2014). Adanya hubungan dukungan sosial yang baik seperti pemberian *support*, serta bimbingan akan meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan subjektif tersendiri pada diri individu tersebut. Hal ini, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being* (Siedlecki et al., 2014; Gulacti, 2010; Matsuda et al., 2014; Parikh, 2013). Berdasarkan teori, maka hipotesis penelitian yaitu:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being*.

Dalam memutuskan untuk berwirausaha ataupun memulai untuk bekerja maka diperlukannya pengelolaan manajemen waktu serta pengurusan pekerjaan yang baik khususnya untuk ibu rumah tangga yang ingin memulai untuk bekerja, pengelolaan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan sangat menentukan kenyamanan dalam diri subjek tersebut. Kalliath dan Thomas (2013). *Work Family Conflict (WFC)* dan Tekanan Psikologis akan dapat menjadikan organisasi sebagai organisasi yang efektif. Dalam penelitian bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Subjective Well Being* (Hoe-Chang, 2015; Matthews dan Julie, 2014; Chang, 2015; Gallagher dan Dianne Vella-Brodrick, 2008). Berdasarkan teori, maka hipotesis penelitian yaitu:

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being*.

Ibu rumah tangga yang bekerja dianggap lebih rentan memiliki konflik antara pekerjaan dan keluarga dari pada kepala rumah tangga yang bekerja. Tekanan sebagai orang tua, tekanan perkawinan, kurangnya keterlibatan sebagai pasangan, kurangnya keterlibatan sebagai orang tua, dan campur tangan pekerjaan dalam keluarga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi adanya *Work-Family Conflict* (Monfared *et al.*, 2017; Nguyen *et al.*, 2016).

Minimnya *Work-Family Conflict* yang terjadi serta terdapat Dukungan Sosial maka akan meminimalisir terjadinya stress depresi, dan akan meningkatkan kepuasan hidup serta kesejahteraan tersendiri pada dirinya, maka Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict* akan mempengaruhi terhadap *Subjective Well-Being* (Monfared *et al.*, 2017; Nguyen *et al.*, 2016). Berdasarkan teori, maka hipotesis penelitian yaitu:

H₃ : Terdapat pengaruh bersama-sama Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being*.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Sumber data berasal dari data primer yang digunakan adalah kuesioner dan data sekunder dari jurnal dan buku yang terkait dengan penelitian. Jawaban dari pertanyaan yang diajukan menggunakan Skala likert Sangat Setuju (SS) Bobot nilai 5 (lima) sampai Sangat Tidak Setuju (STS) Bobot nilai 1 (satu).

Sampel penelitian sebanyak 73 orang yang memenuhi kriteria dari total populasi sebanyak 83 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang terpilih merupakan para ibu rumah tangga yang bekerja dan membuka UMKM Kampung Wisata Tegal Waru, Bogor. Analisis menggunakan SPSS Versi 23.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas diperlukan untuk mengukur ketepatan item kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data, yaitu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Sekaran, 2011). Rumus yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas menggunakan *Pearson Product Moment*. Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Sekaran, 2011; Sugiono, 2010). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Regresi Linier Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara dukungan sosial dan *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being* secara bersama-sama. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel tak bebas (Sekaran, 2011; Sugiono, 2010). Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah dapat menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji Partial (Uji t), bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (persial) terhadap variabel dependen. (nila-nilai taraf signifikasinya sebesar $\alpha = 5\%$). Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independent secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Sekaran, 2011). Jika sig F $> 0,05$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen atau dapat dikatakan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen (Sekaran, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejumlah responden yang dianalisis sebanyak 73 responden meliputi ibu rumah tangga yang bekerja atau membuka UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah). Adapun hasil analisis deskriptif terbagi ke dalam 4 (empat) bagian yaitu berdasarkan Usia, Pendidikan Terakhir, Jenis Usaha, dan Lamanya Bekerja atau membuka UMKM tersebut.

Berdasarkan usia responden sebanyak 20 responden atau sebesar 27.4 persen berusia antara 20 sampai dengan 30 tahun, sebanyak 32 responden atau sebesar 43.8 persen berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun dan sebanyak 21 responden atau sebesar 28.8 persen berusia lebih dari atau sama dengan 41 tahun. Hal tersebut menggambarkan usia ibu rumah tangga yang bekerja atau membuka UMKM di Jakarta didominasi oleh usia antara 31 sampai dengan 40 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden sebanyak 16 responden atau sebesar 21.9 persen berpendidikan terakhir di tingkat SD, sebanyak 18 responden atau sebesar 24.7 persen berpendidikan terakhir pada tingkat SMP, sebanyak 16 responden atau sebesar 21.9 persen berpendidikan terakhir pada tingkat SMA, sebanyak 8 responden atau sebesar 11.1 persen berpendidikan terakhir pada tingkat Diploma, dan sebanyak 15 responden atau sebesar 20.5 persen berpendidikan terakhir pada tingkat Sarjana. Hal tersebut menggambarkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pada ibu rumah tangga yang bekerja atau membuka UMKM yaitu pada tingkat SMP (Sekolah Menengah Pertama).

Berdasarkan jenis usaha sebanyak 37 responden atau sebesar 50.7 persen bekerja atau membuka usaha berjenis usaha barang, sebanyak 14 responden atau sebesar 19.2 persen bekerja atau membuka usaha sendiri berjenis usaha jasa, sebanyak 20 responden atau sebesar 27.4 persen bekerja atau membuka usaha sendiri berjenis usaha barang dan jasa, dan sebanyak 2 responden atau sebesar 2.7 persen bekerja atau membuka usaha sendiri berjenis usaha makanan dan minuman. Hal tersebut menggambarkan bahwa ibu rumah tangga yang bekerja atau membuka usaha UMKM didominasi dengan jenis usaha berupa barang seperti tas, pandai besi, sandal, dan lainnya.

Selanjutnya berdasarkan lamanya bekerja sebanyak 19 responden atau sebesar 26.0 persen telah bekerja selama kurang dari atau sama dengan 5 tahun, sebanyak 22 responden atau sebesar 30.1 persen telah bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun, sebanyak 16 responden atau 21.9 persen telah bekerja selama 11 sampai dengan 15 tahun, sebanyak 7 responden atau 9.6 persen telah bekerja selama 16 sampai dengan 20 tahun, dan sebanyak 9 responden atau sebesar 12.3 persen telah bekerja selama lebih dari atau sama dengan 20 tahun. Hal tersebut menggambarkan bahwa rata-rata ibu rumah tangga yang bekerja atau membuka usaha UMKM telah bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment*. Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel Dukungan Sosial/DS (X_1) dari 8 (delapan) indikator pertanyaan bahwa nilai $r_{hitung} >$ dari 0.235 (r_{tabel}) sehingga 7 (tujuh) pertanyaan untuk variabel Dukungan Sosial/DS (X_1) Valid. Satu pertanyaan tidak valid. sehingga tidak dipergunakan dalam penelitian. Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel *Work-Family Conflict/WFC* (X_2) dari 6 (enam) indikator pertanyaan. 5 (lima) pertanyaan Valid ($r_{hitung} >$ dari 0.235), 1 (satu) pertanyaan tidak valid. Maka satu pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel *Subjective Well-Being* (Y) dari 8 (delapan) indikator pertanyaan, 7 (tujuh) indikator pertanyaan Valid ($r_{hitung} >$ dari 0.235). Terdapat satu pertanyaan yang tidak valid. maka satu pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Hasil uji Reliabilitas seluruh variabel dinyatakan **Reliabel**, karena nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0.70. Nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel *Subjective Well-Being* (Y) sebesar 0.814. Nilai Cronbach's Alpha variabel Dukungan Sosial (X_1) sebesar 0.814, dan nilai Cronbach's Alpha *Work-Family Conflict* (X_2) sebesar 0,78.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda antara variabel Dukungan Sosial/DS (X_1) dan variabel *Work-Family Conflict/WFC* (X_2) terhadap Variabel *Subjective Well-Being* (Y), (Tabel 1) yaitu:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda Variabel Dukungan Sosial (X₁) dan Variabel *Work-Family Conflict* (X₂) terhadap *Subjective Well-Being* (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,513	,451		5,566	,000
	DS	,816	,135	,567	6,068	,000
	WFC	-,554	,102	-,506	-5,407	,000

a. Dependent Variable: SWB

Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah, 2017

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda (Tabel 1):

$$Y = 2.513 + 0.816X_1 - 0.554 X_2$$

Konstanta sebesar 2.513 menunjukkan pada Dukungan Sosial (DS) dan *Work Family Conflict* (WFC) maka *Subjective Well-Being* (Y) akan tetap atau sebesar 2.513. Setiap peningkatan 1 unit variabel DS berpengaruh terhadap peningkatan variabel *Subjective Well-Being* sebesar 0.816 unit dengan asumsi variabel lainnya nilainya tetap. Setiap peningkatan 1 unit variabel WFC maka tingkat variabel *Subjective Well-Being* akan turun sebesar -0.554 unit dengan asumsi variabel lainnya nilainya tetap.

Uji t/Parsial

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being*.

Dari hasil analisis parsial (Uji t) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.068 > 1.994$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being*.

Pengaruh *Work-FamilyConflict* terhadap *Subjective Well-Being*

Dari hasil analisis parsial (Uji t), dimana nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-5.407 < -1.994$). Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan arak koefisien negatif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negative signifikan antara *Work-FamilyConflict* terhadap *Subjective Well-Being*.

Uji F/Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel Dukungan Sosial/DS (X₁), dan variabel *Work-Family Conflict*/WFC (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Subjective Well-Being* (Y). Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelaah (Tabel 2) berikut ini:

Tabel 2. Analisis Varians Regresi Linier X_1 , dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,339	2	7,670	26,304	,000 ^b
	Residual	20,411	70	,292		
	Total	35,750	72			

a. Dependent Variable: SWB

b. Predictors: (Constant), MeanWFC, DS

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

Nilai F_{hitung} 26.304 Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} pada Sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sebesar 2.736. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Dukungan Sosial (DS) dan *Work Family Conflict* (WFC) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Subjective Well-Being*.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan (*share*) Dukungan Sosial/DS (X_1) dan *Work Family Conflict*/WFC (X_2) secara simultan terhadap *Subjective Well-being* (Y):

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Dukungan Sosial (X_1) dan *Work-Family Conflict* (X_2) secara simultan terhadap *Subjective Well-being*(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,413	,53998

a. Predictors: (Constant), MeanWFC, DS

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan (Tabel 3) diperoleh nilai (r^2) sebesar 0.429 atau 42.9 persen variabilitas *Subjective Well-Being* terjadi disebabkan oleh Dukungan Sosial (X_1) dan *Work-Family Conflict* (X_2). Artinya pengaruh Dukungan Sosial (X_1) dan *Work-Family Conflict* (X_2) secara simultan terhadap *Subjective Well-Being* pada Ibu rumah tangga yang bekerja(Y) adalah sebesar 42.9 persen, sedangkan sisanya sebesar 57,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain seperti *self esteem*, *self efficacy*, pengaruh masyarakat dan budaya, faktor demografis dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well Being*

Dukungan sosial, mengacu pada berbagai bentuk bantuan dan bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga, teman, tetangga, dan pihak lain yang secara luas mencakup banyak interaksi sosial (Barrera *et al.*,1981). Sementara *Subjective Well-Being*, yang terdiri dari dimensi penilaian kognitif yang

mencerminkan kepuasan hidup dan evaluasi emosional yang ditandai oleh pengaruh baik positif maupun negatif.). Beberapa penelitian telah menguji Variabel Dukungan Sosial dengan variabel *Subjective Well-Being* (Newsom dan Schulz 1996; Piquart dan Sörensen 2000; Thomas 2010). Hasilnya ada pengaruh yang signifikan positif antara Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well-Being* (Siedlecki *et al.*, 2013; Gulacti, 2010; Matsuda *et al.*, 2014; Parikh, 2013). Sehingga penelitiannya sejalan atau mendukung dengan penelitian terdahulu. Meskipun beberapa peneliti telah menemukan konsekuensi negatif atau tidak ada pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Subjective Well Being* (Lakey *et al.*, 2010; Lee *et al.*, 1995; Lepore *et al.*, 2008.). Ini di karenakan Situasi, lokasi dan objek yang dilakukan berbeda.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being*

Bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika energi, waktu, atau perilaku tuntutan pekerjaan konflik dengan peran keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Ketika seseorang melakukan beberapa peran seperti pekerjaan dan keluarga akan terjadi ketidakcocokan antar peran (*inter-role conflict*) sebab terdapat tekanan yang berbeda antara peran keluarga dan pekerjaan (Howard, 2008; Kahn *et al.*, 1964). Hal ini akan berpengaruh terhadap *Subjective Well Being* (Hoe-Chang, 2015; Matthews dan Julie, 2014; Chang, 2015; Gallagher dan Dianne Vella-Brodrick, 2008).

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh negative *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being*. Ini sangat dimungkinkan karena dengan naiknya tingkat konflik keluarga pada ibu rumah tangga yang bekerja dan membuka UMKM akan meyebabkan *Subjective Well-Being* menjadi negatif. Penelitian ini sesuai atau didukung dengan penelitian bahwa terdapat pengaruh negative antara *Work-Family Conflict* terhadap *Subjective Well-Being* (Yang, 2015; Su dan Zhang, 2014).

Pengaruh Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict*

Rendahnya *Work-Family Conflict* yang terjadi serta Dukungan Sosial maka akan meningkatkan kepuasan hidup. Sehingga Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict* mempengaruhi terhadap *Subjective Well-Being* (Nguyen *et al.*, 2016; Monfared *et al.*, 2017). Hasil penelitian sejalan dengan Su dan Zhang, (2014) bahwa Dukungan Sosial dan *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap *Subjective Well-Being*.

KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan variabel Dukungan Sosial, *Work-family conflict* dan *Subjective Well Being*. di Kampung Wisata Bisnis Tegal Waru Bogor bagi Ibu Rumah Tangga yang Bekerja atau Membuka Usaha Kecil dan Menengah.

Hasil analisis adanya pengaruh yang signifikan positif Variabel Dukungan Sosial terhadap Variabel *Subjective Well Being* sehingga diperlukan dukungan sosial yang terus mempertahankan bahkan perlu meningkat persepsi subjektif ibu rumah tangga yang berkesinambungan. Merendahkan terutama terhadap pemicu terjadinya *Work-family conflict* untuk menciptakan *Subjective Well-Being* yang baik, dengan membagi peran yang seimbang antara keluarga dan pekerjaan. Dalam aspek yang luas Dukungan Sosial dan *Work-family conflict* secara simultan berpengaruh positif terhadap *Subjective Well-Being*.

SARAN

Penelitian menggunakan variabel *Subjective Well-Being* dimungkinkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain dari faktor yang diteliti seperti kepuasan dan hubungan sosial. Objek yang diteliti berbeda disektor yang lain seperti pariwisata dan keuangan yang dapat di generalisasi untuk kepentingan praktisi dan akademisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alice H, Y. Hon, dan Wilco W. Chan. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*. 54(2) 174–184
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., dan Semmer, N. K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross Domain Versus Matching- Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2):151-69
- Camfield dan Skevington. 2008. On subjective well-being and quality of life. *Journal of Health Psychology*, 13 (6), 764-775
- Chang, Yang Hoe. (2015). The Influence of Work-Family Conflict on Subjective Well-being and Voice Behavior in the Workplace: Moderating Effects of Age and Flow. *Advanced Science and Technology Letters*, 101 (19), 82-85
- Chou, Paul. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management*. 7(6), 8-20
- Diener, E, Lucas, R. E. dan Oishi, S. (2005). *Subjective Well Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. Handbook of Positive Psychology. 2nd ed. New York, NY: Oxford University Press.
- Diener, E., dan Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psycholog.* 39(4), 391-406.
- Dugan, A. G., Matthews, R. A., dan Barnes-Farrell, J. L. (2012). Understanding The Roles Of Subjective And Objective Aspects Of Time In The Work-Family Interface. *J. Community, Work & Family*, 15(2), 149–172
- Eddington, N., dan Shuman, R. (2008). *Subjective Well Being (Happiness)*. California: Continuing Psychology Education Inc.
- Erkmen, T dan Emel Esen. (2014). Work-Family, Family Work Conflict and Turnover Intentions Among the Representatives of Insurance Agencies. *Journal of Business Economics and Finance*. 3(3), 302 - 312
- Filsafati, Al dan Ika Zenita Ratnaningsih. (2016). Hubungan antara Subjective Well-Being dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Jateng Sinar Agung Sentosa Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Empati*. 5(4),7579764
- Feist, J. dan Feist, G.J. (2009). *Theories of personality*. 7 thed. New York: McGraw-Hill

- Gallagher, Emma.N dan Dianne Vella-Brodrick. (2008). Social Support And Emotional Intelligence As Predictors Of Subjective Well-Being. *Article in Personality and Individual Differences*. 44(7),1551-156.
- Gülaçt, Fikret. (2010). The Effect Of Perceived Social Support On Subjective Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2, 3844–3849
- Gregory Feist dan Jess Feist. (2009). *Theories of Personality*. 7th ed._ New York McGraw-Hill Higher Education
- Hany, Ummu Almasitoh. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikoislamika*, 8 (1), 63-82
- <https://bisnis.tempo.co/read/872608/bps-pekerja-masih-didominasi-laki-laki>, (diunduh 12 Desember 2017)
- Kalliath, Parveen dan Thomas Kalliat. (2013). Work-family conflict: Coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 111-126.
- Kalliath, Thomas, Parveen Kalliath, Christopher C. A. Chan, dan Geetha Thachil. (2013). The Path to Wellbeing: The Role of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Psychological Strain. *International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*. 7, (7),1960-1965
- King, L. A. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lakey B, Orehek E, Hain KL, VanVleet M. (2010). Enacted Support's Links to Negative Affect and Perceived Support are More Consistent with Theory When Social Influences are Isolated From Trait Influences. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 36(1):132–142.
- Larsen, R. J dan Eid, M. (2008). *The Science of Subjective Well-Being*. NewYork: The Guilford Press
- Lepore SJ, Glaser DB, Roberts KJ. (2008). On The Positive Relation Between Received Social Support and Negative Affect: A Test of The Triage and Self-Esteem Threat Models In Women With Breast Cancer. *Psycho-Oncology*. 17(12):1210–1215
- Malkoç, Asude. (2011). Quality of life and subjective well-being in undergraduate students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 15, 2843-2847
- Matthews, Rusell. S dan Julie Holliday Wayne. (2014). A Work-Family Conflict/Subjective Well-Being Process Model: A Test of Competing Theories of Longitudinal Effects. *Journal of Applied Psychology*. 99(6), 1173-1187
- Matsuda, Terumi, Akira Tsuda, Euiyeon Kim, Ke Deng. (2014). Association between Perceived Social Support and Subjective Well-Being among Japanese, Chinese, and Korean College Students. *J.Psychology*, 5,491-499.

- Merz, Erin L., Vanessa L. Malcarne, Scott C. Roesch, Celine M. Ko, Marc Emerson, Vincenzo G. Roma, dan Georgia Robins Sadler. Psychometric Properties of Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) Original and Short Forms in an African American Community Sample. *J Affect Disord.* 151(3): 942–949
- Neto, M, Carvalho VS, Chambel MJ, Manuel S, Pereira Miguel J, de Fátima Reis M. (2016). *Work-Family Conflict* and Employee Well-Being Over Time: The Loss Spiral Effect. *J Occup Environ Med.* 58(5):429-35
- Nguyen, Ann W. , Linda M. Chatters, Robert Joseph Taylor, dan Dawne M. Mouzon. (2016). Social Support From Family And Friends And Subjective Well-Being Of Older African Americans. *J Happiness Stud.* 17(3): 959–979
- Sahar Monfared, Sheyda Soudagar, Maryam Bahrami Hidaji. (2017). The Relationship Between Perceived Social Support Dimensions And Work-Family Conflict Among Employees In Kish Free Zone Organization. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences.* 7(3): 79-82
- Parikh, Monika. (2013). The Influence of Perceived Social Support on The Relationship Between Acculturation And Subjective Well-Being Among Asian Indians. *A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy.* Washington State University
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business.* Edisi I dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siedlecki, Karen L., Timothy A. Salthouse, Shigehiro Oishi, dan Sheena Jeswani. (2014). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. *Soc Indic Res.* 117(2):561-576
- Siegel, P. A., Post, C., Brockner, J., Fishman, A. Y., dan Garden, C. (2005). The Moderating Influence Of Procedural Fairness On The Relationship Between Work-Life Conflict And Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology,* 90(1), 13–24.
- Su, Yaying dan Xiangqian Zhang. 2014. Restaurant Staff's Work Family Conflict And Subjective Well-Being: Characteristics, Influence and Countermeasures. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research,* 6(4):406-412
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: CV Alfabeta.
- Taylor, Shelley E. (2006). *The Handbook of Health Psychology.* New York: Oxford University Press.
- Taylor, Shelley E. (2012). *Health Psychology.* New York: McGraw-Hill Companies.
- Thomas PA. (2009) Is It Better to Give or To Receive? Social Support and The Well-Being of Older Adults. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences.* 65(3), 351–357.
- Verick, Sher. (2014). Female labor force participation in developing countries. *IZA World of Labor 2014:* 87
- Wilson, K., dan Baumann, H. (2015). Capturing A More Complete View of Employees' Lives Outside of Work. The Introduction and Development of Interrole Conflict Constructs. *Personnel Psychology,* 68(2), 235–282

- Yavas, U dan Babakus, E. (2008). Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict: Does Gender Matter?. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31
- Zhang, Mian, Rodger W. Griffeth dan David D. Fried. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*. 27 (7), 696-713