

KONTRIBUSI DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWATI BANK

Novvi Yanti, Tesi Hermaleni
Universitas Negeri Padang
e-mail: novviyanti97@gmail.com

Abstract: Contribution of partner social support to work family conflict on bank employees. The purpose of this study was to determine how much contribution of partner social support to work family conflict on bank employees. This study was conducted on 104 marriage employees in Bukittinggi. Sampling technique using purposive sampling. This study uses quantitative methods which data are collected through questionnaires. Data was measured using a partner social support scale which amounted to 42 items with a reliability value $\alpha = 0.90$ and work family conflict which amounted to 18 items with a reliability $\alpha = 0.86$. Data analysis was performed with statistical technique simple regression analysis. The results of this study indicate that spouse social support contributed 43 persen on work family conflict among bank employees.

Keywords: Spouse social support, work family conflict, bank employees.

Abstrak: Kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Penelitian ini dilakukan kepada 104 karyawan bank yang telah menikah di kota Bukittinggi. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang datanya dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Data diukur dengan menggunakan skala dukungan sosial pasangan yang berjumlah 42 butir pertanyaan dengan reliabilitas $\alpha = 0.90$ dan skala *work family conflict* yang berjumlah 18 butir pernyataan dengan reliabilitas $\alpha = 0.86$. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial pasangan berkontribusi terhadap *work family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial pasangan berkontribusi sebesar 43 persen terhadap *work family conflict* pada karyawan bank.

Kata kunci: Dukungan sosial pasangan, *work family conflict*, karyawan bank.

PENDAHULUAN

Saat ini banyak wanita menikah yang tetap memilih bekerja di luar rumah. Hal ini terlihat dari banyaknya wanita yang bekerja di berbagai bidang seperti bidang kesehatan, politik dan ekonomi (Goldsmith & Nuryoto dalam Apollo & Cahyadi, 2012). Terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi wanita ingin bekerja meskipun telah menikah. Utami dan Wijaya (2018) menjabarkan bahwa tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tapi wanita menikah yang bekerja ingin berprestasi, mengaktualisasikan diri, mengisi waktu luang dan pengalaman.

Wanita yang sudah menikah dan bekerja berperan sebagai istri, ibu dan penggerak rumah tangga merupakan tugas utama yang harus dipenuhi (Mufida dalam Utami & Wijaya, 2018). Hal ini dikarenakan pandangan tradisional yang mengharuskan wanita untuk lebih bertanggung jawab terhadap peran di rumah tangga (Utami & Wijaya, 2018). Disisi lain sebagai seorang pekerja wanita harus menghadapi rutinitas ditempat kerja seperti waktu kerja yang terikat, *deadline* dan target pekerjaan (Nichols, dalam Muharnis, Etikaerena & Yulianto, 2011).

Wanita menikah dan bekerja tentunya akan memberikan dampak positif dan negatif terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarga. Dampak positifnya yaitu meningkatkan ekonomi keluarga dan dapat

mengaktualisasikan dirinya (Ihromi dalam Rahmadita, 2013). Selain dampak positif wanita menikah yang bekerja juga dapat memberikan dampak negatif seperti ketidakpuasan kehidupan pernikahan, performa kerja yang menurun dan pengunduran diri dari pekerjaan (Pluut, Ilies, Curseu, & Liu, 2018).

Berperan sebagai seorang wanita bekerja sekaligus ibu rumah tangga tidak jarang menimbulkan tekanan saat akan memenuhi semua peran tersebut. Ketidakmampuan menyeimbangkan semua peran dapat menyebabkan *work family conflict* (Julianty & Prasetya, 2016). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana adanya tekanan dan ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Frone, Russell dan Cooper (1992) mendefenisikan *work family conflict* sebagai tuntutan dari peran yang dimiliki yaitu peran di pekerjaan dan di keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Work family conflict apabila tidak dapat diatasi akan memberikan dampak terhadap kehidupan keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Erdamar dan Demirel (2014) pada ibu bekerja didapatkan hasil bahwa *work family conflict* dapat memberikan efek negatif terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarga.

Seperti rendahnya kepuasan pernikahan ketegangan, stress kerja, pengunduran diri dari tempat kerja dan tidak harmonisnya hubungan dengan anggota keluarga yang lain.

Work family conflict menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dapat disebabkan oleh jam kerja yang panjang, sering lembur, jumlah anggota keluarga dan usia anak. Greenhaus dan Beutell (1985) juga menjelaskan jam kerja yang panjang seperti jam kerja yang *full time* (8 jam sehari) dapat menyebabkan kelelahan sehingga peran di rumah menjadi terganggu. Jumlah anggota keluarga dapat mempengaruhi *work family conflict*, keluarga dengan jumlah anggota yang banyak lebih rentan terhadap *work family conflict*.

Pekerjaan yang memiliki jam kerja yang panjang salah satunya adalah karyawan bank. Hal ini dikarenakan karyawan bank harus memastikan tidak terjadi salah perhitungan sebelum pulang dan memiliki tugas yang berat dan kompleks terutama untuk jabatan yang berkaitan langsung dengan keuangan. Sehingga karyawan bank lebih rentan terhadap *work family conflict* (Muharnis, Etikariena, & Yulianto, 2011).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muharnis, Etikariena dan Yulianto (2011) pada karyawan bank yang telah menikah didapatkan hasil bahwa

dukungan sosial yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya *work family conflict* yang terjadi. Sedangkan menurut Ahmad (dalam Julianty & Prasetya, 2016) konflik peran ganda dapat diredakan dengan adanya dukungan sosial dari empat sumber yaitu keluarga, pasangan, atasan, dan teman. Pendapat lain dari Utami dan Wijaya (2018) dukungan sosial dari pasangan dapat meredakan *work family conflict* pada ibu bekerja

Dukungan sosial menurut Novenia dan Ratnaningsih (2017) dapat berasal dari keluarga dan keluarga yang terdekat bagi seorang wanita menikah yang bekerja adalah suami. Sehingga dukungan sosial dari suami diharapkan dapat meredakan *work family conflict* yang dialami. Dukungan sosial pasangan terutama dari pasangan memainkan peranan penting terhadap terjadinya stress dalam pekerjaan terutama bagi istri yang menjadi wanita bekerja. Dukungan moral yang diberikan pasangan dapat membantu mencapai kepuasan hidup sehingga dapat menekan konflik yang timbul akibat *work family conflict* (Cohan & McKay dalam Utami & Wijaya, 2018).

Dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011) adalah kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia bagi seseorang atau kelompok lain. Sedangkan dukungan sosial pasangan menurut House (1989) penekanan pada peran, kehadiran

orang lain untuk mengatasi tekanan yang disebabkan oleh situasi yang tidak menyenangkan. Dukungan sosial dari pasangan dapat meredakan stress akibat pekerjaan (Sarafino & Smith, 2011). Pendapat lain dari Frone, Russel dan Cooper (1992) dukungan sosial pasangan dapat memperkecil dampak yang ditimbulkan dari peristiwa yang memicu konflik.

Menurut House (1989) dukungan sosial terdiri atas 4 aspek yaitu dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan informasi. Dukungan emosional dapat diberikan berupa empati, penunjukkan kasih sayang. Dukungan penilaian dapat ditunjukkan dengan memberikan pandangan terhadap pekerjaan pasangan. Sedangkan dukungan instrumental dapat diberikan berupa bantuan langsung seperti pengasuhan anak dan pembagian tugas rumah, dukungan informasi dapat berupa pemberian informasi tentang pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2018) mengenai hubungan dukungan sosial dengan *work family conflict* pada wanita bekerja didapatkan hasil bahwa dukungan sosial berkorelasi negatif terhadap *work family conflict* dimana semakin tinggi dukungan sosial pasangan maka semakin rendah *work family conflict* yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Pradipta (2016) pada karyawan yang telah menikah didapatkan hasil dukungan sosial pasangan mempengaruhi *work family conflict* dimana apabila dukungan sosial pasangan tinggi maka *work family conflict* akan semakin berkurang. Pendapat lain dari Greenhaus dan Beutell (1985) dukungan sosial dari pasangan dapat mengurangi efek negatif dari *work family conflict*.

Peneliti tertarik meneliti kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawati bank. Hal ini dikarenakan karyawati bank memiliki jam kerja yang panjang, dan tugas yang kompleks. Pegawai memiliki rata rata jam kerja 8 jam per hari. Seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya jam kerja yang panjang dan tugas yang kompleks dapat memicu terjadinya *work family conflict*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan subjek *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini terdiri atas 104 karyawati bank yang telah menikah. Subjek penelitian terdiri atas karyawati bank yang telah menikah di kota Bukittinggi. Kriteria subjek penelitian yaitu telah menikah dan telah bekerja minimal 1 tahun, memiliki suami yang juga bekerja *full time*, memiliki anak usia pra-sekolah (0-4 tahun) dan tinggal terpisah dengan orang tua.

Skala dukungan sosial pasangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dukungan sosial pasangan yang dikembangkan dalam penelitian Utami dan Wijaya (2018). Dengan nilai r_{xy} bergerak dari 0,329 sampai dengan 0,834. Skala dukungan sosial pasangan yang dikembangkan oleh Utami dan Wijaya (2018) memiliki 42 item dengan nilai koefisien reliabilitas $\alpha = 0,946$.

Skala *work family conflict* yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Pradipta dengan nilai r_{xy} item bergerak dari 0,401 sampai dengan 0,734. Alat ukur ini disusun berdasarkan tiga aspek dan dua arah dari *work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell. Alat ukur *work family conflict* memiliki 18 aitem dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,910$.

Kedua skala diukur menggunakan skala model *likert*. Kemudian disebar kepada subjek yang telah ditentukan kriteria sebelumnya. Peneliti menyebarkan 134 angket ke bank yang ada di Kota Bukittinggi. Setelah angket terkumpul, peneliti melakukan *clearing* data dan hanya 104 angket yang bisa digunakan karena sesuai dengan kriteria.

Berdasarkan analisa *product moment* pada skala dukungan sosial pasangan yang

di teliti oleh Utami & Wijaya (2018) kepada 80 ibu bekerja terdapat 42 aitem yang valid yang mana berkorelasi sangat signifikan terhadap skor total (r hitung $\geq 0,3$). Selanjutnya adalah aitem skala *work family conflict* yang terdiri atas 18 aitem diujicobakan kepada 60 orang oleh Pradipta dengan semua aitem valid dan berkorelasi signifikan terhadap skor hitung (r hitung $\geq 0,3$).

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* dengan bantuan perangkat lunak pengolah data. Didapatkan skor reliabilitas pada skala dukungan sosial pasangan $\alpha = 0,90$ dan skala *work family conflict* $\alpha = 0,85$. Skor reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa kedua alat ukur memiliki reliabilitas yang baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Subjek penelitian ini bergerak dari usia 25 tahun sampai 37 tahun. Subjek tersebar di lima bank yang ada di kota Bukittinggi. Deskripsi data penelitian ini terdiri dari rerata empiris dan rerata hipotetik penelitian. Rerata hipotetik dan rerata empiris penelitian didapatkan dari skala dukungan sosial pasangan dan *work family conflict* sebagai berikut :

Tabel 1. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik Skala Dukungan Sosial Pasangan dan Skala *Work Family Conflict*

Variabel	Skor hipotetik				Skor empiris			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Dukungan sosial Pasangan	42	168	105	21	85	137	118.9	12.22
							5	
<i>Work Family Conflict</i>	18	72	45	9	30	62	43.45	7.33

Berdasarkan tabel 1, diatas dapat dilihat bahwa *mean* empirik dari variabel dukungan sosial pasangan lebih besar dari mean hipotetik ($\mu_e=118,95 < \mu_h=105$). Hal ini berarti dukungan sosial pasangan yang diterima subjek cenderung lebih tinggi dari populasi. Rerata empiris skala *work family conflict* yaitu 43,45 dengan rerata hipotetik

subjek 45. Hal ini berarti rerata empiris lebih rendah dari rerata hipotetik. Artinya subjek penelitian *work family conflict* lebih rendah dari populasi umumnya. Berdasarkan rerata hipotetik dan rerata empiris per-aspek dukungan sosial pasangan, didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 2. Rerata Hipotetik dan Rerata Empiris aspek Skala Dukungan Sosial Pasangan (n=104)

Aspek	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	Sd	Min	Max	Mean	Sd
Dukungan Emosional	12	48	30	6	24	41	33.44	3.43
Dukungan Penilaian	13	52	32.52	6.5	27	47	36.55	3.33
Dukungan instrumental	9	36	22.5	4.5	21	31	25.11	2.53
Dukungan informasi	8	32	20	4	15	28	22.35	2.50

Dukungan penilaian merupakan aspek dengan selisih yang cukup jauh. Hal ini berarti dukungan penilaian merupakan dukungan yang paling baik diterima subjek. Dukungan yang paling sedikit diterima subjek adalah dukungan informasi. Hal ini

menunjukkan dukungan informasi merupakan dukungan yang hampir tidak pernah diterima oleh subjek. Rerata empirik dan rerata hipotetik dimensi *work family conflict* didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 3. Rerata Empiris dan Rerata Hipotetik Dimensi *Work Family Conflict*

Dimensi	Skor hipotetik				Skor empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Time based work interference with family</i>	3	12	7.5	1.5	3	10	7.2	1.3
<i>Time based family interference with work</i>	3	12	7.5	1.5	6	10	7.2	1.1
<i>Strain based work interference with family</i>	3	12	7.5	1.5	3	10	7.5	1.3
<i>Strain based family interference with work</i>	3	12	7.5	1.5	4	11	7.3	1.2
<i>Behavior based work interference with family</i>	3	12	7.5	1.5	4	11	7.4	1.2
<i>Behavior based family interference with work</i>	3	12	7.5	1.5	4	10	7.0	1.1

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil dimensi *behavior based work interference with family* merupakan dimensi dengan selisih *mean* empiris dan hipotetik yang cukup tinggi namun tergolong rendah. Hal ini berarti subjek mengalami kendala dalam menyesuaikan perilakunya dalam pekerjaan dan keluarga namun masih bisa diatasi. Sedangkan dimensi dengan selisih *mean* empiris dan *mean* hipotetik paling sedikit adalah *strain based work interference with family*. Hal ini menunjukkan bahwa subjek hampir tidak mengalami kendala saat mendapatkan tekanan di tempat kerja, sehingga saat menjalankan urusan di rumah menjadi tidak terganggu.

Hasil uji normalitas sebaran variabel *work family conflict* dan dukungan sosial pasangan memakai *kolmogrov smirnov* K-SZ 1.144 dengan nilai *Asymp sig (2 tailed)* 0.146 ($p > 0.05$). Sedangkan pada *work family conflict* diperoleh nilai K-SZ 1.045 dengan nilai *asympt sig (2 tailed)* 0.255 ($p > 0.05$). Berdasarkan uji tabel diatas terlihat uji normalitas kedua variabel berada pada posisi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk membuktikan hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas jika $p < 0,05$ sebaran dianggap linear atau jika $p > 0,05$ maka sebaran dianggap tidak linear. Berdasarkan hasil uji

linearitas menggunakan program perangkat lunak didapatkan hasil pada variabel dukungan sosial pasangan dan *work family conflict* diperoleh $F = 76.883$ dengan $p < 0.05$ ($p = 0.000$). Dengan demikian asumsi linear pada penelitian ini terpenuhi.

Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana dan dianalisis dengan program statistik. Didapatkan persamaan regresi $Y = 90.247 - 0.395X$. Hal ini menunjukkan setiap penambahan satu angka pada dukungan sosial pasangan maka *work family conflict* akan berkurang sebesar 0.395. selain itu didapatkan koefisien korelasi (R) sebesar 0.660, serta nilai $F = 78.701$ dengan nilai $p = 0.000$ yang signifikan pada taraf ($p > 0.01$). hal ini menandakan bahwa H_1 diterima.

Penelitian ini juga memiliki korelasi (R^2) = 0.436. Hal ini berarti dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 43% terhadap *work family conflict*. Sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa terdapat kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial pasangan berkontribusi terhadap *work family conflict* pada karyawan bank.

Hal ini berarti H_1 yang berbunyi terdapat kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* dapat diterima.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian Utami dan Wijaya (2018) bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* pada ibu bekerja, dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh ibu bekerja maka *work family conflict* yang dirasakan akan semakin berkurang. Apollo dan Cahyadi (2012) berpendapat dukungan sosial dari pasangan yang cenderung tinggi akan mengurangi efek dari *work family conflict* yang dirasakan oleh ibu bekerja. Dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 43% terhadap *work family conflict*, sedangkan sisanya menurut Putrianti (2010) dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan dari rekan kerja, atasan, dan strategi coping yang baik. Selvrajan, Cloninger dan Singh (dalam Julianty & Prasetya, 2016) berpendapat selain dukungan sosial dari pasangan, dukungan sosial yang tinggi dari lingkungan kerja seperti rekan kerja dan atasan juga dapat meredakan *work family conflict* yang dialami.

Dukungan sosial pasangan yang diterima oleh karyawan bank pada penelitian ini cenderung lebih tinggi. Menurut Apollo dan Cahyadi (2012)

dukungan sosial pasangan yang tinggi dapat mengurangi *mood* negatif dan *stress* pada ibu bekerja. Hal ini juga didukung oleh pendapat Utami dan Wijaya (2018) dimana dukungan sosial yang tinggi pada ibu bekerja dapat meningkatkan semangat dalam melakukan tanggung jawab dan memunculkan perasaan tenang, rasa dipedulikan, disayangi dan rasa memiliki seseorang yang dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga *work family conflict* yang dirasakan menjadi lebih berkurang.

Menurut Sarafiono dan Smith (2011) dukungan sosial yang diterima berbeda beda sesuai dengan kebutuhan penerima. Pada penelitian ini ditemukan bahwa aspek dukungan penilaian merupakan aspek yang paling tinggi diterima oleh karyawan bank, di ikuti oleh dukungan emosional dan dukungan instrumental. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Selvrajan, Cloninger dan Singh (2013) bahwa dukungan emosional dari pasangan merupakan dukungan yang paling tinggi pengaruhnya pada *work family conflict*. Hal ini dikarenakan dukungan emosional dapat mengurangi mood negatif yang ditimbulkan oleh *work family conflict* sehingga subjek merasa lebih mudah untuk menjalani kedua peran yang dimilikinya. Selain itu Kaufman dan Beer (dalam Utami & Wijaya, 2018) menyebutkan bahwa dukungan sosial terutama dukungan secara emosional dapat

mengatasi kebosanan, ketegangan dan stress yang timbul akibat *work family conflict*.

Dukungan emosional memang yang paling dibutuhkan oleh pasangan untuk menurunkan *work family conflict* namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari penilaian dan sikap pasangan terhadap pekerjaan istri. Menurut Jones dan Jones (dalam Apollo & Cahyadi, 2010) Penilaian dan sikap suami terhadap pilihan karir istri merupakan faktor penting dalam keberhasilan pernikahan pasangan yang sama sama bekerja. Suami yang bersikap supportif terhadap karir istri, toleran terhadap karir istri dan mau bekerja bersama-sama dalam pengasuhan anak dan urusan rumah akan membuat istri merasa lebih puas dan bahagia dalam menjalankan karir dan kehidupan pernikahannya (Putrianti, 2007).

Aspek dukungan instrumental merupakan aspek yang paling kongkrit diterima oleh pasangan (Rahmadita, 2013). Menurut Utami dan Wijaya (2018) dukungan instrumental dapat mengurangi kelelahan fisik pada ibu bekerja. Hal ini dikarenakan dukungan instrumental melibatkan bantuan langsung yang diberikan pasangan seperti bergantian menjaga anak yang sedang sakit, membantu dalam urusan rumah seperti mencuci piring sehingga subjek tidak merasa terlalu lelah setelah mendapat bantuan tersebut (Julianty & Prasetya, 2016).

Dukungan informasi merupakan dukungan yang paling rendah diterima oleh karyawan bank. Dukungan informasi dapat berupa pemberian nasehat dan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan tentang pekerjaannya. Hal ini dijelaskan oleh Utami dan Wijaya (2018) bahwa nasehat dan informasi yang diberikan oleh pasangan membantu istri untuk merespon tekanan yang dihadapinya. Akan tetapi biasanya wanita yang bekerja cenderung memiliki lingkup yang cenderung luas dan bervariasi, sehingga lebih mempunyai wawasan yang luas, hal tersebut membuat istri lebih menginginkan suami menjadi *partner* dalam bertukar pikiran saling berbagi bukan hanya sekedar memberikan informasi dan saran tentang pekerjaan saja.

Berdasarkan hasil penelitian *work family conflict* yang dialami oleh karyawan bank cenderung lebih rendah. *Work family conflict* yang rendah dapat disebabkan oleh dukungan sosial yang tinggi dari pasangan (Pradipta, 2016). *Work family conflict* yang rendah membuat karyawan lebih merasakan kepuasan saat bekerja di banding karyawan yang memiliki *work family conflict* yang tinggi (Soeharto, 2010). Selain itu, *work family conflict* yang rendah menandakan bahwa subjek mampu membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan rumah, mampu memberikan pemahaman kepada anak tentang pekerjaannya dan mampu membuat kesepakatan dengan pasangan

mengenai pembagian tugas di rumah (Putrianti, 2007)

Subjek penelitian rata-rata memiliki suami yang bekerja *full time* dan anak yang berada pada usia pra-sekolah. Hal ini tentunya akan menimbulkan tekanan saat subjek juga harus bekerja. Tekanan yang timbul akibat peran di pekerjaan dan peran di keluarga dapat menyebabkan kelelahan, emosi tidak stabil, kecemasan dan ketegangan (Muharnis, Etikaereina, & Yulianto, 2011).

Karyawan bank pada penelitian ini tidak memiliki masalah dalam menghadapi tekanan yang timbul akibat peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Menurut Matthews, Barnes-Farrell, dan Bulger (2010) salah satu penyebab tidak terasanya tekanan akibat pekerjaan adalah tersedianya dukungan sosial yang baik dari anggota keluarga terutama pasangan. Dukungan dari anggota keluarga terutama pasangan tentunya akan sedikit mengurangi beban dan tekanan yang dirasakan akibat menjalankan peran sebagai ibu dan sebagai seorang pekerja (Rahmadita, 2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work*

family conflict pada karyawan bank dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara umum dukungan sosial pasangan pada karyawan bank tergolong tinggi.
2. Secara umum *work family conflict* pada karyawan bank tergolong rendah.
3. Dukungan emosional merupakan dukungan yang paling berkontribusi terhadap *work family conflict*.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Dimana semakin tinggi dukungan sosial pasangan maka *work family conflict* akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki saran sebagai berikut:

DAFTAR RUJUKAN

- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta No. 02 Tahun XXXV III*.
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work family, family work conflict of the teachers. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: testing a model of the work family interface. *Journal Of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. 10, 76–88.
- House, J. S. (1989). *Social relationship and health: theory, evidence, and implication for public health policy*. University of Michigan, Institute for

Social Research.

- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kabupaten halmahera barat. *Jurnal psikologi*, 1, 27–36.
- Muharnis, S., Etikariena, A., & Yulianto, A. (2011). Hubungan konflik kerja keluarga dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan bank. *Journal Of Psychology*, 14(14).
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work family balance pada guru wanitadi sma negeri kabupaten purworejo. *Jurnal Empati*, 6, 79–103.
- Pluut, H., Ilies, R., Curseu, P., & Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: dual-buffering effect in the work family conflict process. *Organizational Behavior And Human Decision Process*, 1–13.
- Pradipta, A. Citra. (2016). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan work family conflict pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2, 1-16
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda ditinjau dari dukungan suami, optimisme dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9 (1).
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di rumah sakit Abdul Rivai-Berau. *E-Journal Psikologi*, 1 (1), 58-68.
- Selvrajan, .T.T., Cloninger, A. P., & Singh, B. (2013). Social support and work family conflict : a test of an indirect effect model. *Journal of Vocational Behavior*. 83, 486-499
- Matthews, R.A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2011). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). *Health Psychology in (biopsychosocial interaction)*. United States of America. John Willey & Sons.Inc
- Soeharto, T. N. E. D. (2010). Konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37, 189–194.
- Utami, K. P. & Wijaya, Y. Duriana. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16 (1), 1-8