

HUBUNGAN KEYAKINAN DIRI MENGELOLA KONFLIK KERJA-KELUARGA, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN DUKUNGAN PASANGAN DENGAN PENGAYAAN KERJA-KELUARGA

Lintang Bodro Rini Kusumaningrum
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya
Rini.k2211@gmail.com

Intisari - Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga. Individu yang bekerja dapat merasakan efek yang positif dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, yang dinamakan pengayaan kerja-keluarga. Faktor yang memengaruhi pengayaan kerja-keluarga adalah keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kuisioner *online* untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian ini adalah pegawai laki-laki dan perempuan yang bekerja pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BUMN), telah menikah dan memiliki anak minimal satu anak. Subjek penelitian ini sebanyak 218 pegawai. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *social support* milik Project 3535 (Artiawati, 2012), pengayaan kerja-keluarga dan keyakinan diri memengaruhi konflik kerja-keluarga diadaptasi oleh Artiawati dan Luh Putu Ratih Andhini (2016).

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) ada hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja, dukungan pasangan dan keyakinan diri memengaruhi konflik kerja-keluarga dengan pengayaan kerja-keluarga ($F = 55.124$; $R^2 = 0.436$; $p < 0.001$). (2) Keyakinan diri memengaruhi konflik kerja-keluarga memiliki hubungan dengan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.380; $p < 0.001$). (3) Dukungan rekan kerja memiliki hubungan dengan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.291; $p < 0.001$). (4) Dukungan pasangan memiliki hubungan dengan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.287; $p < 0.001$).

Implikasi hasil dari penelitian ini bahwa perusahaan perlu meregulasi waktu yang efektif (membuat sistem lembur). Selain itu, saran bagi pegawai adalah menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja dan pasangan untuk memperoleh dukungan dari rekan kerja dan pasangan. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah melibatkan variabel lain sebagai *predictor* pengayaan kerja-keluarga (*optimism, work-family conflict, dan opportunities for professional development* (OPD), mencakup bidang pekerjaan yang lain (penerbangan, kesehatan, dan instansi pemerintahan), serta subjek penelitian merupakan ayah bekerja.

Kata kunci: pengayaan kerja-keluarga, keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dukungan pasangan.

Abstract - *This study aims to examine correlation between work-family conflict self-efficacy, coworker support, and the spousal support with work-family enrichment. Individuals who work can feel the positive effect in family life and work which is called work-family enrichment. Factors that affecting work-family enrichment are work-family conflict self-efficacy, coworker support, and spousal support.*

This study used quantitative approach and online questionnaires to collect data. The subjects of this study were male and female employees working at PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI), have married and have children at least one child. The subjects of this study were 218 employees. Measuring instrument used in this study, namely social support have Project 3535 (Artiawati, 2012), work-family enrichment and work-family conflict self-efficacy was adapted by Artiawati and Luh Putu Andhini Ruth (2016).

The results of this study were as follows: (1) there was a significant correlation between work-family conflict self-efficacy, coworker support, and spousal support with work-family enrichment ($F = 55.124$; $R^2 = 0.436$, $p < 0.001$). (2) Work-family conflict self-efficacy has correlation with family-work enrichment (r partial = 0.380; $p < 0.001$). (3) Coworker support has the second correlation in affecting work-family enrichment (r partial = 0.291; $p < 0.001$). (4) Spousal support has correlation with work-family enrichment (r partial = 0.287; $p < 0.001$).

The implications of the results of this study are that companies need to provide effective time (making overtime systems). In addition, the advice for employees is to establish good relationships with coworker and spouses to obtain support from coworker and spouses. Suggestions for further researchers is to involve other variables as predictors of work-family enrichment (optimism, work-family conflict, and opportunities for professional development (OPD) in the model of work-family enrichment), covering other areas of work (airlines, health, and Government institution), as well as the subject of study is the father who works.

Keywords: *work-family enrichment, work-family conflict self-efficacy, coworker support, spousal support.*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global yang semakin maju memiliki dampak yang luas dalam berbagai bidang kehidupan. Dampak tersebut meliputi aspek lapangan kerja, tingkat kesejahteraan, tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, serta tuntutan kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya dinamika dalam dunia kerja. Saat ini lapangan pekerjaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja laki-laki, tetapi kebutuhan akan tenaga kerja perempuan juga mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Pada era globalisasi ini tuntutan kebutuhan ekonomi semakin tinggi,

sehingga kondisi tersebut mendorong perempuan turut bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Fenomena tersebut membuat peran dan fungsi perempuan dalam keluarga tradisional mengalami pergeseran. Saat ini perempuan tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga mampu berperan sebagai perempuan pekerja.

Artiawati (2012) menjelaskan bahwa dengan individu bekerja maka individu merasa *fully functioning person*, dengan maksud individu dapat mengaktualisasikan potensi dan berfungsi pada diri secara maksimal. Individu yang bekerja mendapatkan manfaat dari bekerja. Carlson et al. (2006); Greenhaus dan Powell (2006) menyatakan bahwa terdapat manfaat yang didapatkan antara keluarga dan pekerjaan yang disebut dengan pengayaan kerja-keluarga (*work-family enrichment*). Greenhaus dan Powell (2006) mendefinisikan pengayaan kerja-keluarga (*work-family enrichment*) adalah sejauh mana hal yang dialami oleh individu dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup dalam peran yang lain.

Sabitha (2009) menjelaskan bahwa pasangan yang telah menikah, menyeimbangkan peran di rumah dan peran di tempat kerja merupakan hal yang penting karena dapat memengaruhi kesejahteraan keluarga (dalam Sabil & Surena, 2011). Didukung dengan survey awal dilakukan pada pegawai BKI untuk mengetahui pengayaan kerja-keluarga, hasil yang didapatkan sebagai berikut:

“Tujuan saya bekerja adalah untuk membantu finansial keluarga. Saya tahu gaji suami saya tidak cukup untuk menyekolahkan anak-anak saya. Tinggal di Jakarta itu keras, makanya saya bekerja. Saya pernah disuruh berhenti sama bapak mertua saya, disitu rasanya saya sakit hati banget, karena enggak tau apa kerja saya untuk sapa. Tapi saya enggak gentar, saya tetap kerja, karena ingat tujuan saya itu. Saya mendapatkan manfaat dari bekerja. Mental saya jadi kuat, menter lah kalau dibilang, saya juga cekatan dalam kehidupan sehari-hari maksudnya lebih cepat berpikir, bergerak, terus enggak gampang dibohongin secara saya sekertaris suka dapat telepon ga jelas, suka minta sponsor dll jadinya kalau di kehidupan sehari-hari saya jadi tahu mana orang yang mau nipu atau gimana pasti udah kelihatan dari ucapannya. Suami saya sangat mendukung saya bekerja.” (Mawar 55 tahun)

“Laki-laki kan hukumnya wajib bekerja. Apalagi istri saya tidak bekerja. Jadi saya harus bekerja. Saya bekerja untuk keluarga

saya, untuk memberikan kelayakan bagi istri anak-anak saya, karena saya dan istri dari orang yang engga punya jadi saya enggak mau istri dan anak-anak saya hidup tidak layak. Dengan bekerja saya menjadi dapat menyelesaikan masalah dengan cepat, dan pengambilan keputusan harus dengan cepat Saya mendapat dukungan dari keluarga. Dengan bekerja saya menjadi produktif, dan bermanfaat untuk orang lain.” (Dias 60 tahun)

Grzywacz et al. (2002) menyebutkan bahwa pasangan yang sudah menikah akan mengalami pengayaan kerja-keluarga yang lebih dibandingkan individu yang belum menikah. Meningkatnya partisipasi perempuan dalam domain kerja, meningkatkan tantangan dalam menangani tuntutan pekerjaan dan keluarga baik bagi perempuan maupun laki-laki (Geurts dan Demerouti, 2003; dalam Ismail, 2012). Hal tersebut dapat terjadi misalkan saat perempuan bekerja dan anak sedang sakit, jika ibu tidak mampu untuk ijin tidak bekerja maka hal tersebut akan berdampak kepada ayah yang harus menggantikan peran ibu dalam merawat anak. Menjaga keseimbangan peran dalam domain kerja dan domain keluarga tentu saja dapat meningkatkan konflik interpersonal dan intrapersonal dialami oleh perempuan dan laki-laki yang secara bersamaan mempertahankan tanggung jawab profesional dan tanggung jawab pribadi. Tuntutan pemenuhan tanggung jawab ini menimbulkan konflik antara kedua domain tersebut.

Pekerjaan dan keluarga mewakili dua dari domain yang penting dalam kehidupan (Nilawati, & Silalahi, 2014). Artiawati (2012) menyebutkan bahwa domain kerja dan keluarga dituntut berjalan dengan baik, akan tetapi tidak mudah dalam menjalankan kedua domain secara seimbang. Apabila, kedua peran tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan timbul konflik. Peran pekerjaan-keluarga terdiri dua arah yang berbeda, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW). Berikut ini merupakan hasil wawancara, sebagai berikut:

“Dulu pernah, anak saya yang paling kecil kepalanya bocor jatuh dari becak. Saya dapat telp, saya panik. Akhirnya saya telp suami saya untuk menghandle semuanya karena saya tidak bisa mengurus. Kebetulan di kantor ada acara mbak dan saya tidak dapat ijin. Saya kepikiran dan nggak fokus kerja karena kepikiran anak saya. Di kantor saya cerita sama teman kantor, kebetulan sama kerjanya. Dia memberikan support kepada saya untuk tenang dan membantu kerjaan saya supaya bisa cepat pulang. Suami saya yang mengurus semua, untung suami saya

sigap dan dia selalu mendukung saya bekerja. Cuma kadang saya sedih harusnya saya kan ada disampingnya menemani". (Bunga 45 tahun).

"Masalah yang sering terjadi itu kalau saya sudah dirumah mbak. Sering tuh saya dapat telp jam 10 malam untuk memesan tiket pulang pesawat untuk atasan. Padahal itu kan bukan jam kerja. Kadang bos-bos gitu tidak pengertian waktunya istirahat. Cuma saya harus gimana lagi resiko kerjaan. Suami saya tidak pernah protes karena itu masalah kerjaan". (Melati, 50 tahun).

Pada keempat reponden survey awal dapat terlihat bahwa semuanya bekerja didukung oleh pasangan. Adanya dukungan pasangan berpengaruh dalam mengurangi terjadi konflik-kerja keluarga (Artiawati, 2012; Aycan & Eskin, 2005). Dukungan sosial di lingkungan kerja cenderung diperlukan individu ketika individu menghadapi masalah.

Hennesy (2007) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi pengayaan kerja-keluarga (*work-family enrichment*), yaitu (1) konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*); (2) *work family conflict self-efficacy*; (3) dukungan sosial. Berdasarkan dari ketiga faktor tersebut, maka penelitian ini hanya akan meneliti dua faktor yaitu *work family conflict self-efficacy* dan dukungan sosial.

Penelitian Hofstede (2001) menyebutkan bahwa masyarakat Indonesia tergolong *collectivism*, karena lebih mengedepankan kebersamaan. Goodwin dan Gilles (2003) menjelaskan bahwa masyarakat Indonesia yang tergolong *collectivism* cenderung memberikan dukungan yang kuat untuk anggota dalam kelompok (yaitu rekan kerja). Hal ini didukung dengan subjek Bunga (45) yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja, berupa bantuan. Subjek penelitian ini merupakan pegawai BUMN BKI. Perusahaan BKI bergerak dalam bidang klasifikasi kapal-kapal Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya belum pernah meneliti terkait bidang tersebut. Selain itu, pegawai penelitian ini adalah mayoritas *surveyor* lebih mendominasi dibandingkan *staff*. Didukung dengan penelitian sebelumnya dan terdahulu terkait variabel keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga (*work-family conflict self efficacy*), dukungan rekan kerja, dukungan pasangan dan pengayaan kerja keluarga (*work-family enrichment*). Oleh

karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga (*work-family conflict self-efficacy*), dukungan rekan kerja (*coworker support*), dan dukungan pasangan (*spousal support*), dengan pengayaan kerja-keluarga (*work-family enrichment*).

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah 218 pegawai (perempuan dan laki-laki) di PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) (BUMN). Teknik pengambilan subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *purposive*, yaitu yang memenuhi karakteristik penelitian. Karakteristik responden yaitu: 1) Berada dalam masa kerja aktif, tidak sedang cuti; 2) Berjenis kelamin pria dan wanita; 3) Sudah menikah; 4) Memiliki anak minimal 1 (satu) maksimal berusia 21 tahun.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner *online*. Kuesioner terdiri dari angket terbuka mengungkapkan identitas subjek. Kuesioner pengayaan kerja-keluarga (18 aitem) dikembangkan oleh Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz (2006) dan diadaptasi oleh Artiawati (2012). Kuesioner keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga (10 aitem) dikembangkan oleh Cinamon (2003), 8 butir diadaptasi oleh Artiawati (2012) dan 2 butir ditambahkan Artiawati dan Andhini (2016). Kuesioner dukungan rekan kerja diadaptasi dari Antani dan Ayman (2003). Namun, terdapat ditambahkan 1 butir oleh tim Project 3535 (Artiawati, 2012). Kuesioner dukungan pasangan diadaptasi dari Antani dan Ayman (2003). Namun, terdapat ditambahkan 1 butir oleh tim Project 3535 (Artiawati, 2012).

Dalam penelitian ini validitas butir dihitung dengan menggunakan teknik *factor loading* dan *CITC*. Suatu alat test dapat dikatakan valid apabila *factor loading* > 0.3 dan *CITC* > 0.3 . Perhitungan dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows version 16*. Teknik pengujian yang digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Terdapat syarat dalam uji reliabilitas yaitu nilai *Cronbach alpha* > 0.7 . Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Curve Fit Estimation*, dengan syarat adalah $p > 0.05$. Uji linieritas melihat hasil signifikan, jika $p < 0.05$, maka fungsi hubungan dapat dikatakan linier. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu independent variabel (IV).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik penelitian terdiri dari usia subjek, jabatan, lama bekerja, pendidikan terakhir, usia pernikahan, jumlah anak, usia suami/istri, pekerjaan suami/istri, tinggal/tidak satu rumah yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. *Distribusi frekuensi gambaran subjek*

Aspek	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	183	83.9%
	Perempuan	35	16.1%
Usia Subjek	> 60 tahun	44	0.5%
	56 – 60 tahun	56	0.5%
	51 – 55 tahun	39	10.1%
	46 – 50 tahun	27	12.8%
	41 – 45 tahun	28	12.4%
	36 – 40 tahun	22	17.9%
	31 – 35 tahun	1	25.7%
	< 30 tahun	1	20.2%
Lokasi bekerja	Jakarta	82	37.6%
	Surabaya	47	21.6%
	Banjarmasin	14	6.4%
	Balikpapan	13	6%
	Samarinda	10	4.6%
	Pontianak	7	3.2%
	Cilegon	6	2.8%
	Batam	5	2.3%
	Pekanbaru	5	2.3%
	Cirebon	4	1.8%
	Singapore	3	1.4%
	Sorong	3	1.4%
	Jambi	3	1.4%
	Medan/Belawan	3	1.4%
	Banten	3	1.4%
	Makassar	3	1.4%
	Bitung	2	0.9%
	Ambon	2	0.9%
	Semarang	1	0.5%
	Palembang	1	0.5%
Menado	1	0.5%	
Jabatan	Staff	88	40.4%
	Suveyor/assist surveyor/Inspektur /Assist inspektur	75	34.4%
	Manager	35	16.1%
	Kepala	19	8.7%
	Komisaris	1	0.5%

Lama bekerja	> 30 tahun	4	1.8%
	26 – 30 tahun	9	4.1%
	21 – 25 tahun	14	6.4%
	16 – 20 tahun	41	18.8%
	11 – 15 tahun	42	19.3%
	6 – 10 tahun	51	23.4%
	1 – 5 tahun	51	23.4%
	< 1	6	2.8%
Lama menjabat	26 – 30 tahun	1	0.5%
	21 – 25 tahun	1	0.5%
	16 – 20 tahun	2	0.9%
	11 – 15 tahun	14	6.4%
	6 – 10 tahun	37	17.0%
	1 – 5 tahun	155	71.1%
	< 12 bulan	8	3.7%
Jadwal bekerja	<i>Full Time</i>	216	99.1%
	<i>Part Time</i>	2	0.9%
Jadwal Bekerja Sebulan	264 jam	9	4.1 %
	242 jam	4	1.8 %
	220 jam	16	7.3 %
	198 jam	51	23.4 %
	176 jam	130	59.6 %
	168 jam	4	1.8 %
	< 120 jam	4	1.8 %
Pendidikan Terakhir	S1	165	75.7%
	SLTA	27	12.4%
	S2	15	6.9%
	D3	11	5.0%
Lama pernikahan	> 30 tahun	2	0.9%
	26 – 30 tahun	9	4.1%
	21 – 25 tahun	22	10.1%
	16 – 20 tahun	23	10.6%
	11 – 15 tahun	39	17.9%
	6 – 10 tahun	45	20.6%
	1 – 5 tahun	77	35.3%
	< 12 bulan	1	0.5%
Usia pasangan	> 60 tahun	1	0.5%
	56 – 60 tahun	2	0.9%
	51 – 55 tahun	6	2.8%
	46 – 50 tahun	29	13.3%
	41 – 45 tahun	29	13.3%
	36 – 40 tahun	49	22.5%
	31 – 35 tahun	33	15.1%
	26 – 30 tahun	51	23.4%
	20 – 25 tahun	18	8.3%
Pasangan bekerja	Tidak	128	58.7%

	Ya	90	41.3%
Terpisah dengan keluarga	Tidak	163	74.8%
	Ya	55	25.2%
Jumlah anak	> 4 anak	4	1.8%
	4 anak	11	5%
	3 anak	55	25.2%
	2 anak	76	34.9%
	1 anak	72	33%
Yang membantu mengerjakan rumah tangga	Istri/Suami	99	45.4%
	Pembantu	79	36.2%
	Anggota keluarga dan lain-lain	39	17.9%
		1	0.5%
Yang membantu mengerjakan di kantor	Rekan kerja	158	72.5%
	Bawahan	44	20.2%
	Dan lain-lain	11	5%
	Atasan	5	2.3%
Mengasuh anak	Istri/Suami	142	65.1%
	Anggota keluarga	39	17.9%
	Pembantu	33	15.1%
	Dan lain-lain	4	1.8%
Keluarga yang perlu perawatan	Tidak ada	157	72%
	Orang tua/Mertua	49	22.5%
	Saudara & mertua/orangtua	7	3.2%

Berdasarkan gambaran subjek (lihat tabel 4.2) menunjukkan bahwa berjenis kelamin laki-laki sebanyak 183 orang (83.9%), dan perempuan sebanyak 35 orang (16.1%). Mayoritas usia subjek adalah 31 – 35 tahun sebanyak 56 orang (25.7%). Lokasi partisipan bekerja mayoritas berada di Jakarta sebanyak 82 orang (37.6%). Hal ini karena Jakarta merupakan kantor pusat, sehingga banyak pegawai dibandingkan kantor cabang.

Subjek penelitian mayoritas menjabat yang pertama sebagai staff yaitu sebesar 88 orang (40.4%) dan mayoritas ke dua menjabat sebagai surveyor/asissten surveyor/inspektur/assisten inspektur sebanyak 75 orang (34.4%). Mayoritas subjek bekerja di BKI selama 1 – 5 tahun sebanyak 51 orang (23.4%) dan 6 – 10 tahun sebanyak 51 (23.4%), sedangkan mayoritas subjek lama menjabat posisi saat ini selama 1 – 5 tahun sebanyak 155 orang (71.1%). Mayoritas subjek memiliki jadwal bekerja secara *full time* sebanyak 216 orang (99.1%). Mayoritas subjek merupakan lulusan perguruan tinggi dengan jumlah subjek yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 165 orang (75.7%) dan lulusan

SLTA sebanyak 27 orang (12.4%).

Subjek penelitian ini merupakan pegawai yang sudah menikah dan memiliki anak. Adapun usia pasangan subjek mayoritas berusia 26 – 30 tahun sebanyak 51 orang (23.4%) dan 36 – 40 tahun sebanyak 49 orang (22.5%). Lama pernikahan subjek paling banyak berusia 1 – 5 tahun sebanyak 77 orang (35.3%). Selain itu jumlah anak yang dimiliki subjek mayoritas adalah 2 anak sebanyak 76 orang (34.9%). Mayoritas subjek tidak terpisah atau tinggal bersama dengan keluarga sebanyak 163 orang (74.8%).

Pada pasangan subjek mayoritas memilih tidak bekerja sebanyak 128 orang (58.7%). Ketika subjek bekerja yang membantu mengerjakan rumah tangga adalah istri sebanyak 99 orang (45.4%) dan pembantu 79 (36.2%), sedangkan saat subjek bekerja dalam hal membantu mengasuh anak sering dilakukan oleh istri sebanyak 142 (65.1%). Subjek dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung banyak dibantu oleh rekan kerja sebanyak 158 orang (72.5%).

Variabel yang terlibat dalam penelitian ini dideskripsikan, sebagai berikut:

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Pengayaan Kerja Keluarga

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 75.6	110	50.6%
Tinggi	61.21 – 75.6	94	43.2%
Sedang	46.81 – 61.2	14	6.6%
Rendah	32.4 – 46.8	0	0%
Sangat Rendah	<32.4	0	0%
Jumlah		218	100%

Pada distribusi frekuensi pengayaan kerja-keluarga (lihat tabel 1) menunjukkan bahwa 218 orang (100%) memiliki peran dalam pekerjaan cenderung tinggi (sedang (6.6%), tinggi (43.2%), dan sangat tinggi (50.6%)), sehingga 100% subjek memiliki peran dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga yang lebih bai, dan begitu sebaliknya.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 42	45	20.7%
Tinggi	34.01 – 42	116	53.3%
Sedang	26.01 – 34	48	22.1%
Rendah	18.01 – 26	9	4.3%
Sangat Rendah	< 18	0	0%
Jumlah		218	100%

Pada distribusi frekuensi keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga (WFCSE) (lihat tabel 2) menunjukkan bahwa sebanyak 209 orang (95.9%) subjek memiliki tingkat keyakinan cenderung tinggi (sedang (22.1%), tinggi (53.3%), dan sangat tinggi (20.7%)) untuk dapat menyelesaikan konflik yang terjadi dalam pekerjaan-keluarga. Selain itu, sebanyak 9 orang (4.1%) memiliki keyakinan cenderung rendah dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam pekerjaan-keluarga.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Dukungan Rekan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 21	52	24%
Tinggi	17.01 – 21	96	44.1%
Sedang	13.01 – 17	58	26.6%
Rendah	9.01 – 13	11	5.1%
Sangat Rendah	< 9	1	0.5%
Jumlah		218	100%

Pada distribusi frekuensi dukungan rekan kerja (lihat tabel 3) menunjukkan bahwa 206 orang (94.5%) memiliki kecenderungan yang tinggi (sedang (26.6%), tinggi (44.1%), dan sangat tinggi (24%)) mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menghadapi masalah terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu dapat meningkatkan kualitas kehidupan subjek baik di pekerjaan ataupun keluarga. Sedangkan sebanyak 12 orang (5.5%) memperoleh dukungan yang cenderung rendah dari atasan dalam menghadapi masalah terkait konflik pekerjaan-keluarga.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Dukungan Pasangan

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 21	81	37.2%
Tinggi	17.01 – 21	92	42.2%
Sedang	13.01 – 17	39	17.9%
Rendah	9.01 – 13	5	2.4%
Sangat Rendah	< 9	1	0.5%
Jumlah		218	100%

Pada distribusi frekuensi dukungan pasangan (lihat tabel 4) menunjukkan bahwa 212 orang (97.4%) memperoleh dukungan yang tinggi dari pasangan (sedang (17.9%), tinggi (42.2%), dan sangat tinggi (37.2%)) dalam menghadapi masalah terkait konflik pekerjaan-keluarga. Sedangkan 6 orang (2.7%)

memperoleh dukungan yang cenderung rendah dari pasangan (sangat rendah (0.5%), dan rendah 2.4%)) dalam menghadapi masalah terkait konflik pekerjaan-keluarga.

Hipotesis Mayor dilakukan dengan analisis regresi ganda terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R ²	F	p	Keterangan
WFC-SE, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Pasangan dengan WFE	.660	0.436	55.124	.001	H1 diterima

Penelitian ini telah melakukan uji hipotesis, diketahui bahwa pada uji hipotesis mayor (lihat tabel 5) menunjukkan nilai F = 55.124 dan nilai p < 0.05 yang berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja dan dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga. Nilai R² didapat 0.436 yang (lihat tabel 5) artinya bahwa keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan memiliki sumbangan efektif sebesar 43.6% dalam menjelaskan pengayaan kerja-keluarga.

Tabel 6 Uji Hipotesis Minor

No	Variabel	r parsial	p	Keterangan
1	WFCSE dengan WFE	.380	.001	H2 diterima
2	Dukungan Rekan Kerja dengan WFE	.291	.001	H3 diterima
3	Dukungan Pasangan dengan WFE	.287	.001	H4 diterima

Penelitian ini telah melakukan uji hipotesis minor (lihat tabel 6), diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dengan pengayaan kerja-keluarga dengan nilai r parsial 0.380 dan nilai p < 0.05, artinya H2 diterima. Hasil uji dukungan rekan kerja dengan pengayaan kerja-keluarga (lihat tabel 6) diperoleh nilai r parsial 0.291 dan nilai p < 0.05, sehingga H3 diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan pengayaan kerja-keluarga. Hasil uji hipotesis minor yang ketiga yaitu dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga, diperoleh nilai r parsial 0.287 dan nilai p < 0.05 (lihat tabel 6) sehingga H4

diterima dan artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga.

Hasil pengujian hipotesis mayor menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga ($F = 55.124$, $R^2 = 0.436$ $p < 0.001$). Didukung dengan hasil temuan Hennessy (2007) bahwa keyakinan diri mengelola konflik kerja keluarga dan dukungan sosial (domain kerja dan keluarga) memiliki hubungan yang positif dengan pengayaan kerja-keluarga, serta merupakan mediator yang dapat memengaruhi *work satisfaction* dan *family satisfaction*.

Pada penelitian ini terdiri dari faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengayaan kerja-keluarga. Faktor internal dalam penelitian ini merupakan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga. Dengan adanya keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga merupakan faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu (internal) yang membuat individu mampu dengan baik menghadapi dan menyelesaikan konflik yang terjadi pada domain kerja dan domain keluarga. Faktor internal merupakan faktor yang paling memengaruhi individu dalam pengayaan kerja-keluarga. Diener *et.al* (1999) menyimpulkan bahwa faktor internal *life satisfaction* jauh lebih kuat daripada faktor-faktor eksternal yang memengaruhi. Dalam hal ini faktor internal dapat menghasilkan *life satisfaction* bagi individu. Keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dengan dukungan sosial dapat berpengaruh positif pada pengayaan kerja-keluarga.

Pada penelitian ini terdapat hasil pengujian hipotesis minor pertama yang didapatkan bahwa keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga memberikan sumbangsih terbesar yaitu 38% terhadap pengayaan kerja-keluarga (r parsial= 0.380; $p < 0.001$), dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif pada keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dengan pengayaan kerja keluarga dengan mengontrol variabel dukungan rekan kerja dan dukungan pasangan pada pegawai PT. BKI. Individu yang memiliki keyakinan diri akan mampu untuk menggerakkan motivasi pada diri sendiri agar dapat menyelesaikan masalah yang dialami (Bandura, 1977). Cinamon (2003) mendefinisikan keyakinan diri

mengelola konflik kerja-keluarga sebagai keyakinan didalam diri kemampuan dalam mengelola konflik yang berasal dari domain kerja terhadap keluarga maupun konflik yang berasal domain keluarga terhadap domain kerja.

Hasil pengujian hipotesis minor kedua menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dengan pengayaan kerja-keluarga dengan mengontrol variabel keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dan dukungan pasangan pada pegawai PT. BKI diperoleh nilai r parsial = 0.291 dan nilai $p < 0.001$, sehingga menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan dengan pengayaan kerja-keluarga. Korabik dan Warner (2013) mengungkapkan bahwa dukungan rekan kerja paling penting di tempat kerja. Hasil penelitian diperoleh data bahwa 44.1% subjek mendapatkan dukungan yang tinggi berasal rekan kerja, dan 26.6% subjek mendapatkan dukungan yang sedang berasal dari rekan kerja. Rashid *et. al* (2011) menyebutkan bahwa dengan adanya dukungan yang tinggi dari teman, keluarga dan rekan kerja, maka akan memiliki tingkat pengayaan keluarga-kerja yang tinggi. Individu yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja akan memiliki keyakinan bahwa rekan kerja tidak akan menghambat perkembangan karirnya sebagai peran ganda (Wallace, 2014).

Dukungan dari rekan kerja sebagai sumber utama dalam domain 72.5%. Hal tersebut dimungkinkan terjadi karena *allocentrism* pada masyarakat Indonesia. Triandis, Bontempo, dan Lobel (1990) menjelaskan bahwa *allocentrism* pada masyarakat Indonesia, membawa dampak yang positif, seperti adanya kerjasama dan tidak mendahulukan kepentingan pribadi. Selain itu, budaya *collectivism* di Indonesia juga memungkinkan rekan kerja memberikan dukungan satu sama lain dalam bentuk instrumental, dan emosional.

Pada hipotesis minor yang ketiga hasil yang diperoleh dukungan pasangan memberikan sumbangsih sebesar 28.7% dalam menjelaskan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.287 dan $p < 0.001$). Oleh karena itu dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga dengan mengontrol variabel keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dan dukungan rekan kerja pada pegawai PT. BKI. Pasangan suami/istri mengalami pengayaan kerja-keluarga lebih banyak dibandingkan dengan individu yang belum menikah (Grzywacz, Amlmeida, dan Mcdonald,

2002). Setiap individu membutuhkan dukungan. Dukungan yang positif dapat membuat individu bersemangat dalam melakukan sesuatu. Selain itu, adanya dukungan pasangan, dapat meningkatkan fungsi individu, lebih banyak dibandingkan dukungan yang berasal dari supervisor atau rekan kerja (Brough, Hassan & O'Driscoll, 2014).

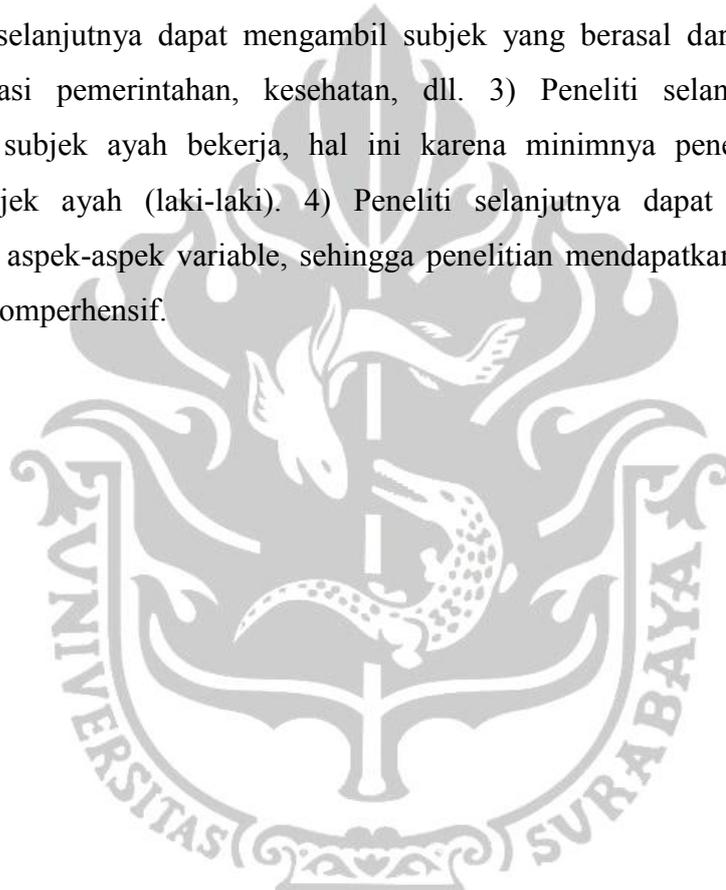
Konteks budaya Indonesia cukup memengaruhi dukungan. Budaya *collectivism* di Indonesia, dimana kebutuhan berkelompok, dalam hal ini keluarga menjadi hal utama dan perlu didahulukan (Artiawati, 2012). Dukungan keluarga, meliputi: dukungan suami/istri, anak, atau orang tua. Oleh karena itu, sangat memungkinkan individu dengan mudah memperoleh dukungan dari pasangan. Didukung dengan hasil penelitian, mayoritas subjek memperoleh dukungan yang tinggi dari pasangan (97.4%).

Penelitian Lu et al. (2011) menyatakan bahwa dukungan yang berasal dari pasangan merupakan faktor penting dalam meningkatkan pengayaan (dalam Brough, Hassan, & O'Driscoll, 2014). Memiliki pasangan yang mendukung dapat meningkatkan fungsi individu (Brough, Hassan, & O'Driscoll, 2014). Oleh karena itu, dengan adanya dukungan dan bekerja dapat meningkatkan fungsi individu, maka individu akan tinggi dalam pengayaan di domain keluarga dan domain kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Brough, Hassan & O'Driscoll (2014); Wallace (2014) mengungkapkan bahwa dukungan pasangan memiliki hubungan yang signifikan dengan pengayaan kerja-keluarga. Wallace (2014) berpendapat bahwa dalam berkeluarga dukungan pasangan merupakan paling berharga dan penting.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Ada hubungan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga. 2) Keyakinan diri mengelola konflik memiliki hubungan paling kuat dengan pengayaan kerja-keluarga diikuti oleh dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan. 3) Dukungan lingkungan kerja, dukungan dari rekan kerja lebih berperan dibandingkan dari atasan atau bawahan.

Setelah mengetahui hasil dan kesimpulan penelitian, Implikasi pada penelitian ini bagi perusahaan, yaitu: 1) perlu meregulasi waktu yang efektif (membuat sistem lembur). Saran bagi subjek, yaitu: Belajar untuk berkomunikasi asertif kepada rekan kerja dan pasangan, sehingga meminimalkan terjadinya konflik di domain pekerjaan dan domain keluarga. 2) Menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja dan pasangan untuk memperoleh dukungan dari rekan kerja dan pasangan. Saran bagi peneliti selanjutnya: 1) Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel sumber dukungan tentangga, pembantu, dan anggota keluarga. 2) Peneliti selanjutnya dapat mengambil subjek yang berasal dari sektor lain, seperti instansi pemerintahan, kesehatan, dll. 3) Peneliti selanjutnya dapat mengambil subjek ayah bekerja, hal ini karena minimnya penelitian terkait dengan subjek ayah (laki-laki). 4) Peneliti selanjutnya dapat menganalisis berdasarkan aspek-aspek variable, sehingga penelitian mendapatkan pemahaman yang lebih komperhensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Andhini, L.P.R., (2016). *Hubungan antara dukungan pasangan, dukungan atasan, dan work-family conflict self-efficacy, dengan pengayaan kerja-keluarga*. Thesis tidak diterbitkan. Universitas Surabaya, Surabaya.
- Artiawati. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali (model konflik kerja-keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi)*. Disertasi tidak diterbitkan. Program Pascasarjana, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Aycan, Z. & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471
- Bandura. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
- Brough, P., Hassan, Z., & O'Driscoll, M. (2014). Work-life enrichment. *Journal of Spinger Science Business*, 324-336.
- Carlson, D.R., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cinamon, G. R. (2003). Work-family conflict self-efficacy and career plans of young adults. In press.
- Diener *et al.* (1999). *Subjective well-being: three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125 (2): 276-302.
- Goodwin, R., & Gilles, S. (2003). Social support provision and cultural values Indonesia and Britain. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(2), 240-245.
- Grzywacz, J.G., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Journal of Family Relations*, 51, 28-36.
- Hennessy, K. D. (2007). *Work-family balance: an exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the, University of Maryland.
- Hofstede, Greet. (2001). Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context. *Journal of Psychology and Culture*, 2 (1).

- Ismail, Z. (2012). Teachers' Work-family Conflict Efficacy in Malaysia: Scale Validation. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(21).
- Korabik, K., & Warner, M. (2013). *The Impact of Co-workers On Work-to-Family Enrichment and Organizational Outcomes*. New York: Palgrave macmillan.
- Loi, R., Ao, O.K.Y., & Xu, A. J. (2013). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.
- Malino, M., Ghislieri, C., & Cortese, C. G. (2013). When work enriches family-life: the mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 98-113.
- Nilawati, L., & Silalahi, E. E. (2014). Pengaruh mediasi work-family conflict terhadap hubungan antara faktor penentu work domain dan work domain outcomes. *Jurnal Management & Bisnis*, 5(1).
- Rashid, W.E.W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social support, Work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1, (2).
- Sabil, S. & Marican, S. (2011). Working Hours, Work-family Conflict and Work family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case. *International Conference on Social Science and Humanity, IPEDR vol.5, IACSIT Press, Singapore*.
- Sabil, S. & Surena, S. (2011). Work Family Conflict And Work Family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case. *University of Gloucestershire, UK. Organised by Academy of HRD and University of Gloucestershire*.
- Triandis, H., Bontempo, R., & Lobel, S. (1990). Compliance and value internalization in Brazil and the U.S. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21(2), 200-213
- Wallace, Chelsea Lee. (2014). *The Support-based Factors that Facilitate Work-Family Enrichment for Working Fathers in South Africa*. A dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements for the award of the Degree of Master of Social Science in Organisational Psychology, University of Cape Town.