

## **Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Rekan Kerja, Dan Dukungan Keluarga Besar Dengan Pengayaan Kerja-Keluarga**

**Dandy Sudjono Widjojo**

Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya  
dandysw@gmail.com

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan menguji hubungan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga. Bagi perempuan yang bekerja, bekerja dapat memiliki efek positif bagi keluarga, demikian sebaliknya efek positif dalam keluarga memiliki pekerjaan yang baik. Faktor yang memengaruhi pengayaan kerja-keluarga adalah keyakinan diri mengelola konflik, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner pada 199 karyawan yang bekerja pada pabrik garmen di Sukoharjo. Alat ukur yang digunakan adalah angket *social support* milik Project 3535. Alat ukur pengayaan kerja-keluarga dan *work family conflict self-efficacy* (Hennessy, 2007) diadaptasi oleh Artiawati (2012) dan Andhini (2016).

Hasil yang didapatkan, antara lain: (1) ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga. ( $f = 20.042$ ;  $p < 0.01$ ). (2) keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga berperan paling kuat memengaruhi pengayaan kerja-keluarga ( $p < 0.01$ ;  $r$  parsial = 0.225). Dukungan rekan kerja memiliki peran terkuat kedua yang memengaruhi pengayaan kerja-keluarga ( $p < 0.01$ ;  $r$  parsial = 0.214). Ketiga, dukungan keluarga besar memiliki peran yang paling rendah memengaruhi pengayaan kerja-keluarga ( $p < 0.01$ ;  $r$  parsial = 0.208).

Terkait dukungan sosial dan keyakinan diri, ada beberapa saran demi peningkatan pengayaan kerja keluarga. Partisipan perlu menjalin dukungan emosional dari rekan kerja dan keluarga besar, perusahaan perlu membangun hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar, sedangkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode *in depth interview*, untuk mengatasi permasalahan kesulitan partisipan dalam membaca kuisisioner yang relatif panjang.

**Kata kunci:** keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, keluarga besar, pengayaan kerja-keluarga, ibu pekerja

**Abstract** - This research aims to examine the correlation between work family conflict self efficacy, coworker support, extended family support, and work family enrichment. For working women, working have positive impact to family, on the other hand, condusive family environment also has positive impact to work. Factors affecting work family conflict are work family conflict self efficacy, coworker support, and extended family support.

*This is a quantitative research with questionnaire for 199 female employees in a garment manufacturer in Sukoharjo. This research uses Social Support standardized measurements developed by Project 3535. Furthermore, the measurement for work family enrichment and work family conflict self efficacy (Hennessy, 2007) is adapted by one of Project 3535 collaborators; Artiawati (2012) and Andhini (2016)*

*The result of this research shows that (1) There is significant correlation between work family conflict self efficacy, coworker support, extended family support, and work family enrichment. ( $f = 20.042$ ;  $p < 0.01$ ) (2) Work family conflict self efficacy has strongest association with work family enrichment ( $p < 0.01$ ;  $r$  partial = 0.225). Coworker support has second strongest association with work family enrichment ( $p < 0.01$ ;  $r$  partial = 0.214). (3) Extended family support has weakest association with work family enrichment ( $p < 0.01$ ;  $r$  partial = 0.208).*

*Regarding social support and self efficacy, there are several suggestions to improve work-family enrichment. Participants in this study is suggested to be more open and attain emotional support from coworkers and extended family. It is important for the company to establish good relationship with the social surroundings, further might employ in depth interview, to overcome the reading challenges these participants have in fulfilling questionnaire.*

**Keywords:** *work family conflict self efficacy, coworker support, extended family support, work family enrichment, working mother*

## **PENDAHULUAN**

Wajah dunia kerja berubah drastis dalam satu dekade terakhir, hal ini diwarnai salah satunya dengan tingginya lonjakan jumlah perempuan yang berpartisipasi menjadi tenaga kerja. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran perspektif budaya terhadap kesenjangan antar gender dalam dunia kerja. Survei *World Economic Forum Global Gender Gap Report* yang sempat dimuat oleh harian Kompas (2013) menuliskan bahwa kesenjangan gender dalam hal ketenagakerjaan semakin menipis di berbagai belahan dunia, termasuk negara-negara dengan kebudayaan Timur seperti di Asia Tenggara.

Penelitian-penelitian terdahulu cenderung berfokus pada *spill over* negatif yakni permasalahan *work-family conflict* yang dialami oleh ibu pekerja. Padahal penelitian yang lebih baru menunjukkan bahwa pengalaman bekerja juga membawa *spill over* positif, salah satunya adalah pengayaan kerja-keluarga. Pengayaan kerja keluarga sering kali didefinisikan sebagai Greenhaus dan Powell (2006) sejauh mana individu mengalami dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup di peran yang lain, baik dengan cara individu dapat mengembangkan keterampilan ataupun pengetahuan yang

dimiliki. (Greenhaus dan Powell, 2006) Hennessy (2007) dalam penelitiannya menjelaskan pengertian dari pengayaan kerja – keluarga adalah dua arah, dalam pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas hidup keluarga setiap orang (*work to family enrichment*) dan pengalaman keluarga dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja individu (*family to work enrichment*). Salah satu manfaat dari pengayaan kerja-keluarga adalah *job satisfaction* dan *family satisfaction* (termasuk *marriage satisfaction*) yang berujung pada *life satisfaction*. (Hennessy, 2007). Menurut beberapa penelitian lain, pengayaan kerja-keluarga juga memengaruhi *psychological health* (Jaga et al, 2013).

Para peneliti seperti Marks (1977) dan Sieber (1974) adalah beberapa pelopor penelitian yang mempertanyakan perspektif konflik dan justru menyodorkan kemungkinan bahwa partisipasi dalam peranan jamak dapat membawa manfaat tersendiri, baik bagi kerja maupun bagi keluarga. Sieber (1974) mengatakan bahwa peranan kerja-keluarga justru membawa akumulasi manfaat peranan, yakni *role privileges*, rasa aman, sumber daya pengayaan dan sumber daya kinerja, pengembangan kepribadian, gratifikasi ego. Marks (1977) memaparkan bahwa interaksi sosial, baik dengan keluarga yang simpatik, maupun rekan kerja, dapat menjadi energi sumber daya yang membawa manfaat bagi individu untuk digunakan dalam peranannya di kerja dan keluarga. Pandangan ini didukung oleh Barnett dan Hyde (2001) yang menyebutkan bahwa peranan ganda di kerja dan keluarga dapat mengakibatkan *well being* subyektif yang lebih tinggi. Hal ini sangat sesuai dengan definisi pengayaan kerja-keluarga dari Hennessy (2007).

Menurut dimensi budaya dari Model (Hofstede, 2011), Indonesia merupakan salah satu bangsa dengan dimensi kolektivisme yang lebih menonjol daripada individualisme, artinya kacamata perspektif masyarakat sangat menentukan pengambilan keputusan baik secara pribadi maupun secara sosial. Masyarakat lokal Indonesia lebih sering memandang perempuan berdasarkan fungsi reproduksi dan untuk berperan dalam tugas-tugas domestik. Akibatnya, perubahan signifikan dalam dekade terakhir menyebabkan adanya ketegangan antara peranan perempuan secara kolektif di dalam keluarga dengan peranannya dalam dunia kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. PPA, sebuah perusahaan garmen yang terletak di Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan garmen ini berlokasi di sebuah desa kecil di pinggiran kabupaten, di mana kehidupan masyarakat masih kental dengan unsur-unsur budaya lokal. Bangunan pabrik didirikan di tengah-tengah berhektar-hektar sawah, dimana sebelum PT. PPA masuk ke desa ini, tidak ada bangunan besar maupun pilihan lapangan kerja setempat. Kebanyakan penduduk tadinya hanya bercocok tanam di sawah, namun seiring pergeseran modernisasi, banyak laki-laki muda yang enggan bersawah dan memilih bekerja di kota. Mereka meninggalkan istri, anak-anak yang masih kecil, dan orang tua yang lanjut usia di desa. Masyarakat yang tinggal di desa ini tidak mendapat pendidikan yang cukup dan secara ekonomi lemah. Para suami yang pergi bekerja ke kota juga tidak memiliki pendidikan tinggi dan sering terjebak pada hiburan yang menyita pendapatan mereka, akibatnya para istri yang hanya mampu melakukan tugas domestik tidak mendapat cukup nafkah, dan bahkan pendidikan dan kesehatan anak-anak terbengkalai. Dengan kehadiran bangunan pabrik seperti PT. PPA, kini perempuan-perempuan lokal memiliki kesempatan bekerja tanpa perlu meninggalkan desa mereka. Mereka mendapatkan kesempatan mempelajari keterampilan baru, mendapat kesempatan berinteraksi dalam komunitas, dan mandiri secara finansial.

Para perempuan ini datang ke pabrik untuk bekerja sejak pukul, 8 pagi dan baru pulang ke rumah pada pukul 5 sore. Jam kerja yang cukup panjang menimbulkan beberapa konflik kerja – keluarga atau *work-family conflict (WFC)*. Kebanyakan dari mereka memiliki anak-anak dalam usia sekolah, anak-anak yang ditinggal ibunya bekerja ini harus pulang dari sekolah tanpa dijemput atau mendapati ibunya ada di rumah. Kebanyakan dari mereka diasuh oleh kakek nenek hingga sore hari ketika sang ibu pulang dari bekerja dalam keadaan kelelahan. Maka konflik kerja – keluarga dapat muncul disini. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa anak-anak yang lebih kecil akan lebih menuntut waktu dan perhatian orang tua, sehingga para orang tua dengan anak-anak yang lebih kecil akan lebih sering mengalami konflik kerja – keluarga daripada orang tua dengan anak-anak yang sudah dewasa (Greenhaus & Kopelman, 1981).

Dunia kerja telah terbukti dapat meningkatkan sekaligus mendegradasi kualitas hidup berkeluarga. Sebaliknya, keluarga juga bisa memiliki pengaruh yang positif maupun yang negatif terhadap perilaku, sikap, dan hasil kinerja pegawai. Misalnya jam kerja yang sering lembur dan tidak fleksibel, tuntutan kerja yang terlalu tinggi, dan stress dapat menimbulkan tekanan dan tegangan dalam kehidupan keluarga, seperti menarik diri dari tanggung jawab di rumah, dan merusak kualitas hidup seseorang. Sebaliknya, tanggung jawab merawat anggota keluarga yang sakit berkepanjangan, atau aktivitas di rumah yang terlalu tinggi juga dapat membatasi pilihan karir seorang individu, memengaruhi cita-citanya, dan secara negatif berimbas pada keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas pada pekerjaan. Dengan demikian, peran kerja dan peran keluarga keduanya harus dikelola sedemikian untuk meminimalisir konflik kerja – keluarga. (Wadsworth & Owens, 2007)

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengambilan partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *total population study* yaitu seluruh pegawai produksi PT.PPA. Setelah itu angket akan disortir dengan menyisakan hanya partisipan yang memenuhi karakteristik penelitian. Adapun partisipan dalam penelitian ini adalah bapak / ibu pekerja pada tingkat buruh yang wajib berada di kantor selama jam kerja, karakteristik partisipan lainnya yaitu berada dalam masa kerja aktif, tidak sedang cuti, menikah atau pernah menikah, memiliki minimal satu anak yang belum menikah, berusia dibawah 21 tahun, dan tinggal bersama partisipan, dan masih berhubungan dekat dengan keluarga besarnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara untuk mendapatkan survei awal, observasi jarak dekat terhadap partisipan ketika mengisi kuisioner, observasi jarak jauh ketika partisipan bekerja, dan wawancara pada beberapa partisipan yang dipilih secara acak untuk mendalami kembali tentang jawaban yang telah mereka berikan ketika mengisi angket. Selain itu peneliti juga menggunakan metode kuantitatif menggunakan baik angket terbuka dan angket tertutup

(kuesioner). Selain itu juga dilakukan. Angket terbuka adalah angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan dimana subjek memberikan jawaban secara bebas dan sesuai keadaan subjek sendiri. Pada angket tertutup adalah angket yang pilihan-pilihan jawaban sudah tersedia dan tidak diberikan kebebasan untuk membuat jawaban sendiri.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas empat angket, yaitu angket pengayaan kerja-keluarga, angket keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, angket dukungan atasan, dan angket dukungan keluarga besar. Angket pengayaan kerja-keluarga (WFE) terdiri dari 18 aitem diadaptasi dari angket dibuat oleh Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz (2006), angket keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga terdiri dari 10 aitem yang diadaptasi dari angket yang oleh dibuat oleh Cinamon (2003), angket dukungan atasan terdiri dari 5 aitem, angket diadaptasi dari Antani dan Ayman (2003) dan ditambahkan 1 butir oleh tim Project 3535 (Artiawati, 2012) dan angket dukungan pasangan terdiri dari 5 aitem yang dibuat oleh tim Project 3535 (Artiawati, 2012), kemudian kembali diadaptasi oleh Artiawati dan Andhini (dalam Andhini, 2016).

Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas karena alat ukur yang digunakan sudah tervalidasi dan digunakan dalam penelitian sebelumnya. (Artiawati, 2012; Andhini, 2016). Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov Smirnov*, dengan syarat  $p > 0.05$ . Pengujian ini dilakukan gunanya untuk mengetahui normalitas distribusi sebaran, apakah penyebaran data hasil dari pengumpulan angket telah mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation* untuk melihat apakah hubungan *independent* dan *dependent variable* yang dapat mengikuti fungsi linear. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu independent variabel (IV). Hal ini dimaksudkan untuk melihat hubungan antara Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga (IV 1), Dukungan Rekan Kerja (IV 2), dan Dukungan Keluarga Besar (IV 3) secara bersama-sama dengan Pengayaan Kerja-Keluarga (DV). Serta melihat hubungan antar variabel secara individual yaitu: Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga (IV 1) dengan Pengayaan Kerja-Keluarga (DV), Dukungan Rekan Kerja (IV 2) dengan pengayaan

kerja-keluarga (DV), serta melihat hubungan antara dukungan keluarga besar (IV 3) dengan pengayaan kerja-keluarga (DV).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 199 orang. Karakteristik penelitian terdiri dari usia partisipan, lama bekerja, pendidikan terakhir, lama pernikahan, jumlah anak, usia pasangan, pekerjaan pasangan yang terlihat pada tabel di bawah, sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran partisipan

Aspek	Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Usia Partisipan (tahun)</b>	45-49	18	9.0%
	40-44	30	15.1%
	35-39	58	<b>29.1%</b>
	30-34	40	20.1%
	25-29	31	15.6%
	19-24	22	11.1%
	Sub total	199	100.0%
<b>Lama Kerja</b>	10-11	2	1.0%
	7-9	6	3.0%
	5-6	28	14.1%
	3-4	61	30.7%
	1-2	102	<b>51.3%</b>
<b>Pendidikan</b>	Sarjana muda	1	0.5%
	D3 / sederajat	0	0.0%
	SMA / sederajat	92	<b>46.2%</b>
	SMP / sederajat	89	44.7%
	Tidak ada	1	0.5%
<b>Usia pernikahan (tahun)</b>	26-31	5	2.5%
	21-25	16	8.0%
	16-20	49	<b>24.6%</b>
	11-15	34	17.1%
	6-10	48	24.1%
	1-5	46	23.1%
	tidak menjawab	1	0.5%

<b>Jumlah anak serumah</b>	5	1	0.5%
	4	1	0.5%
	3	23	11.6%
	2	86	43.2%
	1	88	<b>44.2%</b>
<b>Status Pernikahan</b>	Menikah, tinggal bersama	160	<b>80.4%</b>
	Menikah, tidak tinggal bersama	17	8.5%
	Janda / Duda	10	5.0%
	Menikah, tidak berhubungan baik	8	4.0%
	Lainnya	3	1.5%
	Tidak menjawab	1	0.5%
<b>Usia Pasangan</b>	55-58	2	1.0%
	50-54	9	4.5%
	45-49	26	13.1%
	40-44	36	18.1%
	35-39	50	<b>25.1%</b>
	30-34	40	20.1%
	25-29	25	12.6%
	20-24	4	2.0%
	Tidak menjawab	7	3.5%
<b>Pekerjaan Pasangan</b>	Buruh	89	44.7%
	Pegawai	49	24.6%
	Wiraswasta	32	16.1%
	Tani	12	6.0%
	Tidak bekerja	2	1.0%
	Tidakmenjawab	15	7.5%
<b>Jadwal kerja Pasangan</b>	Penuh waktu	118	59.3%
	Paruh waktu	65	32.7%
	Tidakmenjawab	16	8.0%
<b>Membantu Tugas Rumah Tangga</b>	Pasangan	123	61.8%
	Keluarga besar	51	25.6%
	Anak	22	11.1%
	Bukan keluarga	0	0.0%
	Lainnya	2	1.0%
	Tidakmenjawab	1	0.5%
<b>Membantu Tugas Kantor</b>	Rekan kerja	145	72.9%
	Atasan	31	15.6%
	Lainnya	14	7.0%
	Bawahan	1	0.5%
	Tidak menjawab	8	4.0%

	Tidak ada	148	74.4%
<b>Pekerjaan / Kegiatan Lain</b>	Ada	51	25.6%
<b>Mengasuh Anak Ketika Bekerja</b>	Orang tua / mertua	117	58.8%
	Tidak ada	31	15.6%
	Pasangan	22	11.1%
	Saudara / Ipar	20	10.1%
	Tetangga	3	1.5%
	Saudara jauh	1	0.5%
	Tidakmenjawab	5	2.5%
<b>Keluarga Membutuhkan Perawatan Khusus</b>	Tidak ada	169	84.9%
	Ada	27	13.6%
	Tidakmenjawab	3	1.5%
<b>Paling Mendukung di Keluarga</b>	Orang tua / mertua	106	53.3%
	Pasangan	35	17.6%
	Saudara / Ipar	33	16.6%
	Saudara jauh	2	1.0%
	Bukan keluarga	2	1.0%
	Tidakmenjawab	21	10.6%
<b>Bentuk Dukungan dari Keluarga</b>	Mengasuh anak	50	25.1%
	Pekerjaan rumah tangga	41	20.6%
	Curhat, Nasehat, Motivasi	28	14.1%
	Bantuan ekonomi	27	13.6%
	Pekerjaan rumah & mengasuh anak	19	9.5%
	Tidakmenjawab	34	17.1%
<b>Paling Mendukung di Pekerjaan</b>	Rekan kerja	163	81.9%
	Atasan	12	6.0%
	Bawahan	4	2.0%
	Tidakmenjawab	20	10.1%
<b>Bentuk Dukungan di Pekerjaan</b>	Membantu pekerjaan	85	42.7%
	Jika ada kesulitan	34	17.1%
	Curhat, Nasehat, Motivasi	32	16.1%
	Tidakmenjawab	48	24.1%

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan berusia 35-39 tahun yaitu sebanyak 29.1%, terbanyak kedua berusia 30-34 tahun yaitu 20.1%. Semua partisipan berjenis kelamin perempuan, yaitu berjumlah 199 orang. Mayoritas partisipan telah menikah selama 16-20 tahun, yaitu sebanyak 24.6% atau 49 orang, dan 80.4% di antara partisipan masih tinggal bersama pasangannya. Mayoritas mereka memiliki

hanya 1 anak, yaitu 44.2% atau sebanyak 88 orang, sedangkan di peringkat kedua sebanyak 43.2% atau 86 orang memiliki 2 anak. Kebanyakan partisipan memiliki pasangan berusia 35-39 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau 25.1%. Mayoritas mencantumkan profesi pasangan sebagai buruh sebanyak 89 orang atau 44.7%, dengan mayoritas pasangan bekerja penuh waktu sebanyak 118 orang atau 59.3%.

Kebanyakan partisipan mengaku dibantu pasangannya dalam pekerjaan rumah tangga, yaitu sebanyak 123 orang atau 61.8 %, sedangkan mayoritas mengaku dibantu oleh rekan kerja untuk tugas di kantor, yaitu sebanyak 145 orang atau 72.9%. Sebagai pegawai produksi pabrik garmen, para partisipan lebih banyak berinteraksi dengan rekan sejenjang ketimbang dengan atasan, dan mereka tidak memiliki bawahan. Kebanyakan dari mereka tidak memiliki pekerjaan lain, yaitu sebanyak 148 orang atau 74.4%.

Ketika partisipan bekerja, mayoritas anak mereka diasuh oleh orang tua atau mertua, yaitu sebanyak 117 orang atau 58.8%. Kebanyakan tidak memiliki keluarga yang membutuhkan perawatan khusus, yaitu sebanyak 159 orang atau 84.9%. Mayoritas partisipan mengaku paling didukung di dalam keluarga oleh orang tua atau mertua, yaitu sebanyak 106 orang atau 53.3%, dengan bentuk dukungan paling banyak dalam bentuk mengasuh anak, yaitu sebanyak 50 orang atau 25.1%, diikuti dengan membantu pekerjaan rumah tangga pada peringkat kedua yaitu sebanyak 41 orang atau 20.6%.

Mayoritas partisipan mengaku paling didukung oleh rekan kerja dalam pekerjaan, yaitu sebanyak 163 orang atau 81.9%. Bentuk dukungan yang paling banyak adalah membantu pekerjaan, yaitu sebanyak 85 orang atau 42.7%.

Tabel 2. Norma Ideal Pengayaan Kerja Keluarga

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 75.6	42	21.1 %
Tinggi	61.21 – 75.6	151	75.9 %
Sedang	46.81 – 61.2	6	3 %
Rendah	32.4 – 46.8	0	0 %
Sangat Rendah	< 32.4	0	0 %
Jumlah		199	100%

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 199 orang partisipan memiliki tingkat pengayaan kerja-keluarga yang cenderung tinggi (sedang 3%, tinggi 75.9% dan sangat tinggi 21.1%). Hal tersebut berarti bahwa seluruh partisipan memiliki

peran dalam dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga dan juga sebaliknya.

Tabel 3. Norma Ideal Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 41	26	13.1 %
Tinggi	34 – 41	124	62.3 %
Sedang	26 – 33	48	24.1 %
Rendah	18-25	1	0.5 %
Sangat Rendah	< 18	0	0.0 %
Jumlah		199	100%

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa sebanyak 198 orang (99.5%) partisipan memiliki tingkat keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga yang cenderung tinggi (sedang 45.7%, tinggi 62.3% dan sangat tinggi 13.1%). Hal tersebut berarti bahwa mayoritas partisipan memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk dapat mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam pekerjaan-keluarga.

Tabel 4. Norma Ideal Dukungan Rekan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 20	28	14.1%
Tinggi	17 – 20	141	70.9%
Sedang	13 - 16	26	13.1%
Rendah	9 – 12	4	2.0%
Sangat Rendah	< 9	0	0.0%
Jumlah		199	100%

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa sebanyak 195 orang (98%) partisipan mendapat dukungan dari rekan kerja yang cenderung tinggi (sedang 13.1%, tinggi 70.9% dan sangat tinggi 14.1%). Dukungan rekan kerja yang cenderung tinggi memungkinkan partisipan untuk dapat mengelola peran dalam domain pekerjaan dan keluarga sehingga meningkatkan kualitas hidup baik dalam domain pekerjaan maupun keluarga.

Tabel 5. Norma Ideal Dukungan Keluarga Besar

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	> 20	41	20.6%
Tinggi	17 – 20	123	61.8%
Sedang	13 - 16	29	14.6%
Rendah	9 – 12	6	3.0%
Sangat Rendah	< 9	0	0.0%
Jumlah		199	100%

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa sebanyak 193 orang (97%) partisipan mendapat dukungan dari keluarga besar yang cenderung tinggi (sedang 14.6%, tinggi 61.8% dan sangat tinggi 20.6%). Dukungan keluarga besar yang cenderung tinggi memungkinkan partisipan untuk dapat mengelola peran dalam domain pekerjaan dan keluarga sehingga meningkatkan kualitas hidup baik dalam domain pekerjaan maupun keluarga.

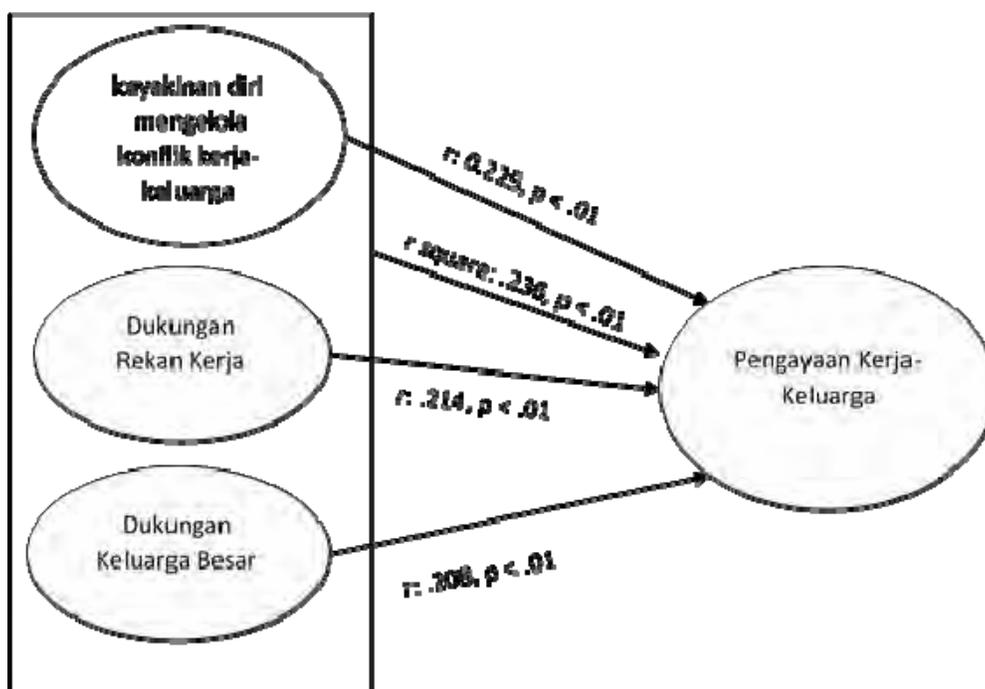
Tabel 6. Hasil uji hipotesis mayor

Variabel	R	R square	F	p	Status
WFC-SE, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga Besar dengan WFE	.485	.236	20.042	.001	H1 diterima

Berdasarkan tabel 6 uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa nilai  $F = 20.042$  dan nilai  $p (0.001) < 0,05$  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 keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga. Hubungan yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki keyakinan diri tinggi dalam mengelola konflik kerja-keluarga dan mendapatkan dukungan rekan kerja serta mendapatkan dukungan dari keluarga besar akan memiliki pengayaan kerja keluarga yang baik. Nilai *Rsquare* didapat 0.233 yang berarti bahwa artinya keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar memiliki sumbangan efektif sebesar 23.6% dalam menjelaskan pengayaan kerja-keluarga.

Tabel 7. Hasil uji hipotesis minor

No	Variabel	r parsial	p	Status
1	WFCSE dengan WFE	.225	.001	H2 diterima
2	Dukungan Rekan Kerja dengan WFE	.214	.003	H3 diterima
3	Dukungan Keluarga Besar dengan WFE	.208	.003	H4 diterima



Gambar 1. Hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 1 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dengan pengayaan kerja-keluarga dengan nilai r parsial 0.225 dan nilai p (0.001) < 0.05 artinya H2 diterima. Hasil uji dukungan rekan kerja dengan pengayaan kerja-keluarga diperoleh nilai r parsial 0.214 dan nilai p (0.003) < 0.05, sehingga H3 diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja dngan pengayaan kerja-keluarga. Hasil uji hipotesis minor yang ketiga yaitu dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja keluarga, diperoleh nilai r parsial 0.208 dan nilai p (0.003) < 0.05

sehingga H4 diterima dan artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja keluarga. Apabila dilihat dari besarnya nilai  $r$  parsial, dapat disimpulkan bahwa keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga memiliki hubungan paling kuat dengan pengayaan kerja-keluarga, kemudian selanjutnya dukungan rekan kerja dan yang paling lemah hubungannya adalah dukungan keluarga besar.

Hasil pengujian hipotesis mayor menunjukkan nilai  $f = 20.042$ ,  $p < 0.01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga. Pengayaan kerja-keluarga merupakan hasil positif dalam mengelola peran keluarga-pekerjaan. Nilai *rsquare* (0.236) menunjukkan besar sumbangan efektif antara keyakinan diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga sebesar 23,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil temuan ini mendukung penelitian Henessy (2007) bahwa dukungan sosial (domain kerja dan keluarga) dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga memiliki hubungan yang positif dengan pengayaan kerja-keluarga, serta pengayaan kerja keluarga merupakan mediator yang dapat mempengaruhi *work satisfaction* dan *family satisfaction*.

Adapun hasil pengujian hipotesis minor pertama didapatkan bahwa keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga memberikan sumbangan terbesar terhadap pengayaan kerja-keluarga ( $r$  parsial = 0.225;  $p < 0.01$ ), keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga memiliki hubungan yang positif dengan pengayaan kerja-keluarga. Temuan penelitian sesuai dengan teori Bandura (1977), dengan adanya keyakinan diri, individu dapat termotivasi diri sendiri untuk bisa menyelesaikan sesuatu masalah. Keyakinan diri memiliki peran penting dalam memotivasi suatu perilaku dalam menyelesaikan tugas. Cinamon (2003) mendefinisikan *Work Family Conflict - Self Efficacy* sebagai keyakinan individu dalam dirinya atau kemampuan untuk mengelola konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja. Manfaat konflik kerja-keluarga mengacu pada persepsi *self-efficacy* untuk mengelola konflik-kerja keluarga dan konflik keluarga-kerja.

Hasil pengujian hipotesis minor kedua menunjukkan dukungan rekan kerja dengan pengayaan kerja-keluarga diperoleh nilai  $r$  parsial 0.208 dan nilai  $p$  0.003 ( $< 0.05$ ) hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang didapat dari rekan kerja berpengaruh signifikan pada pengayaan kerja-keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian Zhang (2011) dan Artiawati (2012) yang meneliti pengaruh dukungan sosial pada pengayaan kerja-keluarga.

Hasil uji hipotesis minor yang ketiga yaitu dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga diperoleh  $r$  parsial = 0.208 dan nilai  $p$  0.03 ( $< 0.05$ ), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga. Mayoritas partisipan mengaku paling didukung di dalam keluarga oleh orang tua atau mertua, yaitu sebanyak 106 orang atau 53.3%, dengan bentuk dukungan paling banyak dalam bentuk mengasuh anak, yaitu sebanyak 50 orang atau 25.1%, diikuti dengan membantu pekerjaan rumah tangga pada peringkat kedua yaitu sebanyak 41 orang atau 20.6%. Kebanyakan partisipan adalah ibu dengan satu atau dua orang anak yang masih membutuhkan pengasuhan. Ketika mereka bekerja, maka anak-anak mereka diasuh oleh orang tua atau mertua para partisipan, yaitu sebanyak 117 orang atau 58.8%. Dukungan keluarga besar menjadi sangat relevan dengan adanya data bahwa mayoritas ibu pekerja memiliki pasangan yang juga bekerja secara penuh waktu (59,3%).

Salah satu temuan yang menarik adalah perbandingan usia para partisipan yang mayoritas berusia 30-39 tahun sebanyak 64.3% dibandingkan dengan lama pengalaman bekerja yang relatif rendah, yaitu 1-4 tahun yang berjumlah 82%. Hal ini dapat dijelaskan dengan memahami konteks perkembangan sosial setempat. Dalam satu dekade terakhir, daerah tersebut berkembang pesat dengan bermunculan pabrik-pabrik terutama dalam industri tekstil dan garmen, notabene Kabupaten Sukoharjo memang terkenal sebagai penghasil tekstil dan garmen. Salah satu tonggak besar perekonomian daerah adalah PT Sritex yang memiliki reputasi skala internasional, mereka dikenal pernah memproduksi seragam tentara *Desert Storm* dan seragam tukang pos Belanda. Menyusul kesuksesan Sritex, banyak pabrik garmen bermunculan dengan pola konsumen merek-merek ternama dari luar negeri. Banyak merek pakaian jadi yang terkenal di luar negeri dan dapat ditemui di mall pusat perbelanjaan adalah produksi

pabrik garmen dari Sukoharjo, termasuk salah satunya adalah PT PPA. Akan tetapi, gairah ekonomi ini baru muncul pesat di Desa Kingkang, Sukoharjo dalam dekade terakhir. Sebelumnya, desa tersebut merupakan desa agraris dengan mayoritas kaum wanita hanya membantu keluarga dalam pertanian dan tidak memiliki profesi independen. Akibatnya, meskipun para wanita telah menempuh pendidikan hingga SMP dan SMA, setelah menikah, mereka lebih berfokus sebagai ibu rumah tangga. Barulah setelah geliat ekonomi masuk menyentuh desa mereka dengan kehadiran pabrik-pabrik garmen yang membuka peluang kerja, para perempuan yang biasanya hanya menjadi ibu rumah tangga mulai menilik kesempatan ini dan masuk ke dalam dunia kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, simpulan yang didapat yaitu ada hubungan yang signifikan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga telah teruji menjawab rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan mendukung hipotesis penelitian. Keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga merupakan memiliki peran terkuat dalam menjelaskan pengayaan kerja-keluarga, diikuti dukungan rekan kerja dan terakhir dukungan keluarga besar memiliki peran terkecil dalam menjelaskan pengayaan kerja-keluarga. Pengayaan kerja-keluarga dipengaruhi oleh faktor lain seperti Identitas Individu, serta Benefit dan Budaya Organisasi (Wayne, Randell, Stevens, 2006) atau *Work Engagement* dan *Job Autonomy* (Siu, Lu, Brough, et al, 2010).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan antara Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga Besar dengan Pengayaan Kerja-Keluarga
2. Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga memiliki peran yang paling kuat dalam menjelaskan Pengayaan Kerja-Keluarga.
3. Dukungan Rekan Kerja memiliki peran tertinggi kedua yang dapat meningkatkan Pengayaan Kerja-Keluarga. Dukungan Rekan Kerja yang paling

berperan datang dari rekan kerja setingkat, yaitu dalam hal membantu pekerjaan, membantu ketika ada kesulitan, dan pemberian nasihat atau motivasi.

4. Dukungan Keluarga Besar memiliki peran yang paling kecil dalam hubungannya dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. Keluarga Besar yang paling berperan adalah dukungan dari orang tua dan mertua, khususnya dalam hal membantu mengasuh anak, dan pekerjaan rumah tangga.
5. Dalam lingkungan kerja, dukungan dari rekan kerja lebih berperan dibandingkan dari atasan atau bawahan.
6. Perubahan kesempatan ekonomi banyak mengubah dinamika kehidupan berkeluarga.

## **SARAN**

Partisipan perlu mengembangkan keyakinan diri dengan banyak berlatih untuk meningkatkan penguasaan ketrampilan yang diperlukan. Partisipan juga dapat belajar dari teladan yang baik dari lingkungan di sekitarnya. Partisipan dapat berkomunikasi dengan lebih intensif dan bermakna dengan rekan kerja dan keluarga besar untuk mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan keluarga besar. Partisipan perlu lebih membuka diri dan menjalin dukungan emosional dari rekan kerja dan keluarga besar. Partisipan juga perlu mencoba mengatasi hambatan komunikasi dengan anggota keluarga besar seperti misalnya mertua atau saudara ipar.

Perusahaan dapat memberikan dukungan dalam bentuk budaya kerja yang kondusif untuk menciptakan hubungan yang lebih erat antara atasan dengan bawahan, dan sesama pekerja. Perusahaan juga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai yang membutuhkan *skill mastery* lewat repetisi dengan menyelenggarakan training untuk mengajarkan keterampilan yang diperlukan. Perusahaan perlu membangun hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar, terutama keluarga besar dari pegawai, mengingat dukungan keluarga besar sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Perusahaan dapat mengadakan *CSR* bagi lingkungan sekitar, misalnya pengobatan gratis bagi keluarga pegawai, atau menyelenggarakan *family gathering*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andhini. (2016). *Hubungan antara dukungan pasangan, dukungan atasan, dan work family conflict self-efficacy dengan pengayaan kerja-keluarga*. Thesis. Universitas Surabaya, tidak dipublikasikan.
- Artiawati. (2012). *Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali*. disertasi doktoral, Universitas Padjadjaran. tidak dipublikasikan
- Bandura. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
- Barnett, C. R., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- 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*, 63, 131-164.
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 33, 300-314.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. . *Journal of Management*, 11, 39-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology Review*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenhaus, & Kopelman. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.
- Greenhaus, & Powell. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hennessy, K. D. (2007). *Work-family balance: an exploration of conflict and enrichment for women in a traditional occupation*. . (Doctor of Philosophy ), University of Maryland, College Park.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: Th Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). doi: <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading: Addison-Wesley.
- Jaga A, Bagraim J, & Williams Z. (2013). Work-family enrichment and psychological health. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 10.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kelly, J. G., Munoz, R. R., & Snowden, L. R. (1979). *Characteristics of community research projects and the implementation process*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kesumaningsari, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawan bali pada bank di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 105-118.
- Leaptrott, J., & McDonald, J. M. (2011). The conflict between work and family roles: the effects on managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 1.
- Marks, S. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 46(6), 921-936.
- Oi-Ling, S., Jia-fang, L., Paula, B., Chang-qin, L., Arnold B., B., Thomas, K., . . . Kan, S. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 470-480. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.007>
- Pleck, J. H., Staines, G.L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127-139.
- Schaufelli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- USA, F. (2004). Americans spending more for less health care services; workers' health costs rise faster than incomes:. Retrieved 3, 2013, from <http://www.businessword.com/index.php?weblog/comments1230>
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 445-461. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Weiss, R. S. (1974). *The provisions of social relations*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Wills, T. A. (1985). Supportive functions of interpersonal relationships. In S. C. L. Syme (Ed.), *Social support and health* (pp. 61-82). Orlando: Academic Press.
- Zhang, l., Lin, Y., Ayman, R., & Korabik. (2011). The Impact of Social Support on the Work-Family Interface in a Multinational Context. *International Association of cross-Cultural Psychology*.