

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DENGAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU BEKERJA

Karina Putri Utami, Yeny Duriana Wijaya
Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul
Jalan Arjuna Utara No.9 Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
ayinutami@gmail.com

Abstract

Working mother frequently dealing with difficult emerged from family side and working side, working mother ought to faced simultaneous occurrence when compliance one role that would make more difficult to compliance the other, that condition described as work-family conflict. Work-family conflict can be reduced by social support from husband as a significant other who can provide an encouragements, advices and also assistance to do some household and childcare. This research used quantitative non-experimental method with non-probability sampling technique with snowball sampling, the samples were 58 working mothers. Partner social support scales has coefficient reliability (α) = 0.946 consists 42 items and work-family conflict (α) = 0.946 consists 31 items. This research has result significant negative correlation ($\text{sig} = 0.000$ dan $r = -0.532$) between partner social support and work-family conflict. Working mother received high level of partner social support (27.6%) and perceived work-family conflict on low level (32.8%). Partner social support provides contribution amount 28.3% to reduce work-family conflict. The dominant dimension perceived by working mother is behaviour-based conflict that is sources from work (work interference family).

Keywords: *partner social support, work-family conflict, working mother*

Abstrak

Ibu bekerja dihadapkan pada kendala yang muncul dari dalam keluarga maupun dari sisi pekerjaan sehingga seringkali mengalami kondisi yang simultan dalam pemenuhan satu peran yang dapat menyebabkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan pada peran lainnya, keadaan ini yang disebut konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat diperkecil kemungkinannya dengan adanya dukungan sosial dari pasangan yang dapat memberikan dorongan semangat, nasehat serta dapat memberikan bantuan dalam mengerjakan tugas rumah tangga dan pengasuhan anak. Rancangan penelitian kuantitatif non-eksperimental dan teknik *non-probability sampling* dengan *snowball sampling*, dengan jumlah 58 sampel. Alat ukur dukungan sosial pasangan mempunyai koefisien reliabilitas (α) = 0,946 dengan 42 aitem dan konflik pekerjaan-keluarga (α) = 0,946 dengan 31 item.. Hasil dari penelitian ini diperoleh yaitu ada hubungan negatif signifikan ($\text{sig} = 0,000$ dan $r = -0,532$) antara dukungan sosial pasangan dan konflik pekerjaan-keluarga, dengan pengaruh sebesar 28,3%. Ibu bekerja yang mendapatkan dukungan sosial pasangan tinggi (27,6%) dan yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah (32,8%). Dimensi konflik pekerjaan-keluarga dominan adalah konflik disebabkan perilaku (*work interference family*).

Kata kunci: dukungan sosial pasangan, konflik pekerjaan-keluarga, ibu bekerja

Pendahuluan

Saat ini, di Indonesia sudah semakin banyak jumlah wanita yang bekerja. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) per tahun 2014, banyaknya pencari kerja wanita yang terdaftar di seluruh Indonesia sebesar 626.300 jiwa, dengan jumlah pemenuhan tenaga kerja wanita sebesar 288.614 jiwa atau setara dengan 46,16% dari jumlah keseluruhan pemenuhan tenaga kerja yaitu sebesar 625.187 jiwa. Data tersebut menggambarkan jumlah pekerja wanita memenuhi hampir setengah dari kebutuhan pekerja di Indonesia pada tahun 2014. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa seiring kehidupan yang maju, wanita juga diberikan kesempatan untuk memberi sumbangan yang lebih

dari sekedar menjalankan peran di dalam rumah tangga. Pendidikan dan perkembangan dunia yang semakin maju membuat pria dan wanita memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karirnya, tidak ada lagi batasan bagi seorang wanita untuk mengembangkan kemampuannya.

Terdapat berbagai alasan yang melatarbelakangi keputusan seorang wanita untuk menjadi seorang pekerja. Bukan hanya untuk membantu memenuhi segala kebutuhan keluarga. Para wanita tersebut juga memiliki motif untuk berprestasi, meningkatkan status, menunjukkan kualitasnya di dunia kerja, serta untuk meningkatkan kemampuan, pengembangan diri dan menambah pengalaman. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh

penelitian dari Ciptoningrum (2009) yang menyatakan bahwa banyak hal yang mendorong seorang wanita untuk bekerja yaitu menambah penghasilan keluarga, mandiri dalam hal ekonomi, untuk menghindari kebosanan, mengisi waktu luang, karena ketidakpuasan terhadap pernikahan, karena mempunyai minat atau keahlian tertentu yang ingin dimanfaatkan, untuk memperoleh status dan pengembangan diri.

Namun bagi wanita bekerja yang sudah menikah, peran sebagai istri dan ibu serta penggerak rumah tangga adalah tetap menjadi tugas utama yang harus dipenuhi (Mufida, 2008). Hal ini disebabkan karena pandangan tradisional yang mengharuskan wanita lebih bertanggung jawab dalam urusan rumah tangga dan peran sebagai ibu yang bertanggung jawab atas perawatan anak (Nichols, 1994 dalam Muharnis dkk., 2011). Di sisi lain para ibu yang bekerja tersebut juga harus menghadapi rutinitas di tempat kerja seperti waktu kerja yang terikat, pekerjaan yang menumpuk, serta *deadline* dan target pekerjaan. Timbulnya kendala biasa terjadi pada saat ibu bekerja berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan namun upaya tersebut terhambat karena secara bersamaan harus memenuhi tuntutan di dalam keluarga. Sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga terhambat karena mereka harus memenuhi tuntutan dalam pekerjaannya (Frone dkk., 1994 dalam Asra, 2012).

Ibu yang bekerja memang seringkali mengalami *role conflict* (konflik peran), yaitu terjadinya kondisi yang simultan dari dua atau lebih tekanan dalam pemenuhan satu peran yang dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan pada peran lain (Kahn, 1964 dalam Handini dkk., 2014). Konflik peran yang dialami oleh ibu bekerja didefinisikan sebagai konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict*. Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Handini dkk., 2014) mendefinisikan *work-family conflict* (selanjutnya disebut konflik pekerjaan-keluarga sebagai salah satu bentuk *interrole conflict* khususnya dalam pekerjaan dan dalam keluarga, yaitu di mana ketika menjalankan tuntutan dari pekerjaan mengalami kesulitan yang menghambat dalam menjalankan tuntutan dari keluarga, dan juga sebaliknya ketika menjalankan tuntutan dari keluarga mengalami kesulitan yang menghambat dalam menjalankan tuntutan dari pekerjaan. Kendala dan dampaknya yang muncul akibat dari dua peran yang berbenturan juga terjadi di lingkungan perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina. Di perumahan tersebut terdapat sejumlah ibu bekerja yang menjalani pekerjaan *full time* (7-8 jam) di luar rumah. Dari jumlah seluruh ibu yang ada di perumahan tersebut yaitu 377 orang,

terdapat sebanyak kurang lebih 28,38% ibu yang bekerja (Komunikasi Personal, Bapak Z Sekretaris RW). Warga di perumahan ini terdiri dari ibu bekerja yang relatif banyak dengan berbagai profesi berbeda, serta banyak pasangan menikah yang keduanya sama-sama bekerja mencari nafkah. Kondisi sosial dan ekonomi di lingkungan ini tergolong kelas menengah yaitu kelas sosial ekonomi antara kelas pekerja dan kelas atas, biasanya terdiri dari profesional, pekerja terampil, manajemen bawah dan menengah (Widiatmanti, 2015).

Para ibu bekerja yang tinggal di perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina tersebut mengalami kendala seperti sulitnya membagi waktu saat anak sedang sakit, dilema harus menitipkan anak pada orang lain, setiap pagi harus berangkat sebelum menyiapkan keperluan anak-anak serta sulit membagi waktu dan tenaga untuk mengerjakan segala tanggung jawab di akhir pekan. Sejumlah kendala tersebut berdampak pada munculnya rasa tidak nyaman, rasa tidak puas dan kelelahan fisik yang juga berpengaruh pada kemampuan ibu bekerja dalam memenuhi kedua perannya. Namun ternyata tidak semua ibu bekerja mengalami kendala atau hambatan yang memicu konflik pekerjaan-keluarga dalam menghadapi tuntutan dari kedua perannya. Para ibu yang mendapatkan bantuan dan dukungan dari suaminya lebih mampu menjalankan kedua perannya dengan seimbang serta lebih mampu membagi waktu dan tenaganya baik peran di dalam keluarga maupun pekerjaannya.

Hal tersebut sejalan dengan Apollo dan Cahyadi (2012) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa dukungan sosial dan penyesuaian diri mempunyai hubungan negatif yang sangat signifikan dengan tingkat konflik peran ganda ibu menikah yang bekerja. Hal tersebut berarti besarnya dukungan sosial keluarga dan semakin baiknya penyesuaian diri yang dilakukan ibu bekerja terhadap peran-perannya dapat menekan munculnya konflik pekerjaan-keluarga. Di dalam keluarga, peran suami adalah orang yang memiliki kedekatan hubungan yang lebih intim dari sumber dukungan lainnya sehingga membuat peran pasangan mempunyai potensi sebagai sumber dukungan utama bagi ibu bekerja (Cohen & McKay, 1984). Menurut Cohen dan McKay (1984), pasangan yang mendukung ialah yang memberikan tindakan suportif, dapat memberikan rasa aman, memberikan bantuan tenaga, bersedia meluangkan waktu dan mampu membangkitkan motivasi dalam diri ibu bekerja. House (1989) menyatakan dukungan sosial yang diberikan dapat berupa pemberian dukungan emosional, penilaian, instrumental dan informasi yang dapat membantu individu dalam mengatur

pikirannya, perasaannya dan perilakunya yang berguna untuk merespon tekanan yang dihadapinya.

Dukungan emosional yang berupa ungkapan kasih sayang dan perhatian dapat memunculkan perasaan diperhatikan, perasaan berharga dan dimiliki dalam diri ibu bekerja. Dukungan penilaian berupa ungkapan rasa bangga atas prestasi di tempat kerja meningkatkan motivasi dan semangat ibu bekerja. Dukungan informasi dari suami yang berupa saran dan nasehat juga membantu ibu bekerja untuk menyesuaikan diri dengan lebih baik dalam mengatasi masalah pekerjaan atau tentang pengasuhan anak. Dan, dukungan instrumental yang diberikan oleh suami berupa bantuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak dapat mengurangi kelelahan fisik yang dialami ibu bekerja. Bentuk-bentuk dukungan sosial pasangan yang diberikan kepada ibu bekerja tersebut dapat mengurangi kendala yang menghambat kedua perannya sehingga hal tersebut menjauhkan ibu bekerja dari kemungkinan mengalami konflik pekerjaan-keluarga.

House (1989) mendefinisikan dukungan sosial sebagai penekanan pada peran hubungan sosial, kehadiran *significant other* dalam mendukung individu saat menghadapi tekanan dapat meredakan dampak dari tekanan yang dihadapi individu tersebut. Dukungan-dukungan tersebut dapat berupa pemberian dukungan emosional, penilaian, instrumental dan informasi yang dapat membantu individu dalam mengatur pikirannya, perasaannya dan perilakunya yang berguna untuk merespon tekanan yang dihadapinya. Terdapat beberapa dimensi dari dukungan sosial pasangan yaitu: 1) Dukungan emosional, yaitu bentuk interaksi antara ibu bekerja dengan suami yang memenuhi kebutuhan emosional atau afektifnya. Dukungan ini adalah bentuk ekspresi yang mencakup cinta, perhatian, kepedulian dan empati. Dukungan emosional tidak secara langsung memecahkan masalah tetapi suami dapat menjadi tempat yang menenangkan suasana dan perasaan serta membantu ibu bekerja dalam mengendalikan emosinya. 2) Dukungan penilaian, yaitu bentuk interaksi di mana suami mempengaruhi dalam bentuk memberi penguatan terhadap pandangan atau pilihan ibu bekerja dan memberikan umpan balik untuk bahan evaluasi. 3) Dukungan instrumental, yaitu dukungan yang bersifat bantuan secara langsung dan paling konkret. Suami sebagai sumber bantuan praktis untuk meringankan beban yang dialami ibu bekerja secara langsung dalam bentuk yang bisa dirasakan secara fisik meliputi bantuan dalam bentuk tenaga, waktu atau bentuk nyata lainnya. 4) Dukungan informasi, yaitu suami sebagai sumber yang menyediakan informasi berguna atau diperlukan

meliputi nasehat, saran atau arahan untuk membantu ibu bekerja dalam merespon tuntutan pribadi atau situasional.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Handini dkk., 2014) definisi konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu bentuk *interrole conflict* khususnya dalam pekerjaan dan dalam keluarga, yaitu di mana ketika menjalankan tuntutan dari pekerjaan mengalami kesulitan yang menghambat dalam menjalankan tuntutan dari keluarga, dan juga sebaliknya ketika menjalankan tuntutan dari keluarga mengalami kesulitan yang menghambat dalam menjalankan tuntutan dari pekerjaan. Berdasarkan model teori Greenhaus dan Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga dibagi menjadi 2 (dua) arah konflik yaitu: a) *Work interference family*, yaitu konflik yang disebabkan karena pekerjaan yang berbenturan dengan kehidupan keluarga. Dapat diasosiasikan waktu, tenaga dan perhatian yang dicurahkan untuk melakukan pekerjaan mengganggu waktu untuk keluarga. b) *Family interference work*, yaitu konflik yang disebabkan karena kehidupan keluarga berbenturan dengan pekerjaan. Dapat diasosiasikan waktu, tenaga dan perhatian yang dicurahkan untuk keluarga mengganggu waktu bekerja. Dengan dimensi sebagai berikut: 1) *Time-based conflict* (konflik disebabkan waktu), yaitu waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran membuat sulit untuk memenuhi peran lainnya. 2) *Strain-based conflict* (konflik disebabkan tekanan), yaitu adanya ketegangan yang muncul akibat dari salah satu peran akan berpengaruh dalam menjalankan peran lainnya. Stres yang dihasilkan dari peran ganda dapat memunculkan ketegangan yaitu seperti rasa penat, cemas, sensitif dan frustrasi. 3) *Behaviour-based conflict* (konflik disebabkan perilaku), yaitu adanya ketidaksesuaian antara pola perilaku dalam satu peran dengan peran lain.

Metode Penelitian

Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah 107 ibu bekerja yang tinggal di Perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina. Dalam penelitian ini hanya terdapat sebanyak 88 ibu bekerja yang sesuai karakteristik sampel penelitian ini yaitu ibu bekerja *full time* (7-8 jam), yang memiliki suami bekerja dan anak berusia 0-11 tahun. Maka sebanyak 30 ibu bekerja sebagai subjek uji coba dan 58 ibu bekerja lainnya sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan prosedur *snowball sampling* yaitu

teknik pengambilan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil semakin membesar (Sugiyono, 2011). Pertama-tama peneliti menemui beberapa ibu bekerja yang telah dikenal sebelumnya, namun karena peneliti belum mendapatkan seluruh data sampel lengkap maka peneliti menemui istri ketua RT yang dipandang lebih tahu dan dapat membantu peneliti menemui ibu bekerja lainnya untuk melengkapi data dan mengisi kuesioner sampai jumlah sampel sebanyak 58 ibu bekerja.

Instrumen Penelitian

Skala dukungan sosial pasangan terdiri dari 42 aitem yang disusun dengan mengacu pada teori dukungan sosial dari House (1981). Aspek-aspek yang diukur adalah dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan informasi yang diberikan oleh pasangan. Uji validitas alat ukur dukungan sosial pasangan dilakukan dengan menggunakan teknik *construct validity* dengan rumus *Pearson Product Moment*. Hasil analisa uji reliabilitas dengan melihat estimasi *internal consistency* menggunakan *Alpha Cronbach*, diperoleh nilai koefisien reliabilitas alat ukur dukungan sosial pasangan sebesar (α) = 0,946, berdasarkan kaidah klasifikasi uji reliabilitas dapat dikatakan alat ukur dukungan sosial pasangan sangat reliabel. Skala konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari 31 aitem yang mewakili enam dimensi yang mengacu pada teori milik Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu: konflik disebabkan waktu (*Work Interference Family*), konflik disebabkan waktu (*Family Interference Work*), konflik disebabkan tekanan (*Work Interference Family*), konflik disebabkan tekanan (*Family Interference Work*), konflik disebabkan perilaku (*Work Interference Family*) dan konflik disebabkan perilaku (*Family Interference Work*). Uji validitas alat ukur konflik pekerjaan-keluarga dilakukan dengan menggunakan teknik *construct validity* dengan rumus *Pearson Product Moment*. Hasil analisa uji reliabilitas dengan dengan melihat estimasi *internal consistency* menggunakan *Alpha Cronbach*, diperoleh nilai koefisien reliabilitas alat ukur konflik pekerjaan-keluarga sebesar (α) = 0,946, berdasarkan kaidah klasifikasi uji reliabilitas dapat dikatakan alat ukur konflik pekerjaan-keluarga sangat reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi nilai dalam sampel sesuai dengan distribusi teoritisnya. Syarat untuk uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi distribusi $\geq 0,05$ maka data tersebut dikatakan normal. Uji *One Sample*

Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan aplikasi statistika SPSS.

Frekuensi

Untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang sampel penelitian maka dilakukan penyajian persentase yang memberikan gambaran mengenai distribusi subjek menurut kategori usia subjek, pendidikan subjek, pekerjaan subjek, jumlah anak subjek dan durasi kerja.

Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Penelitian ini menggunakan variabel yang pengukurannya berada pada level interval yang diukur dengan skala *likert*, maka untuk menguji hipotesis adanya hubungan negatif antara variabel dukungan sosial dan konflik pekerjaan-keluarga pada penelitian ini menggunakan rumus korelasional *pearson product moment* yang dibantu aplikasi statistika SPSS dengan syarat nilai signifikansi (p) < 0,05.

Kategorisasi Dukungan Sosial dan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Pengkategorian sampel digolongkan dalam tiga kategorisasi yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Dimensi Dominan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel konflik pekerjaan-keluarga dibagi menjadi 6 (enam) dimensi yaitu konflik disebabkan waktu (*work interference family*), konflik disebabkan waktu (*family interference work*), konflik disebabkan tekanan (*work interference family*), konflik disebabkan tekanan (*family interference work*) konflik disebabkan perilaku (*work interference family*), dan konflik disebabkan perilaku (*family interference work*). Dimensi konflik pekerjaan-keluarga yang paling dominan dirasakan oleh para ibu bekerja dapat dilihat dari hasil pengujian *Z-Score* yang dibantu dengan aplikasi statistika SPSS.

Analisis Hasil Uji Coba Alat Ukur

Uji validitas alat ukur dukungan sosial pasangan dilakukan dengan menggunakan teknik *construct validity* dengan rumus *pearson product moment*, dari 58 aitem terdapat 16 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid karena nilai $r < 0,3$, sehingga tersisa 42 aitem yang valid dengan nilai $r \geq 0,3$. Hasil analisa uji reliabilitas dengan melihat estimasi *internal consistency* menggunakan *Alpha Cronbach*, diperoleh nilai koefisien reliabilitas alat ukur dukungan sosial pasangan

sebesar (α) = 0,946, berdasarkan kaidah klasifikasi uji reliabilitas dapat dikatakan alat ukur dukungan sosial pasangan sangat reliabel.

Uji validitas alat ukur dukungan sosial pasangan dilakukan dengan menggunakan teknik *construct validity* dengan rumus *pearson product moment*, dari 36 aitem terdapat 5 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid karena nilai $r < 0,3$, sehingga tersisa 31 aitem yang valid dengan nilai $r \geq 0,3$. Hasil analisa uji reliabilitas dengan melihat estimasi *internal consistency* menggunakan *Alpha Cronbach*, diperoleh nilai koefisien reliabilitas alat ukur konflik pekerjaan-keluarga sebesar (α) = 0,946, berdasarkan kaidah klasifikasi uji reliabilitas dapat dikatakan alat ukur konflik pekerjaan-keluarga sangat reliabel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat taraf signifikansi dukungan sosial pasangan sig (p) = 0,670, yang artinya (p) > 0,05 maka data dinyatakan normal. Taraf signifikansi konflik pekerjaan-keluarga sig (p) = 0,751, yang artinya (p) > 0,05 maka sebaran data dinyatakan terdistribusi normal yaitu tidak terdapat data dengan nilai terlalu kecil atau terlalu besar dari nilai rata-ratanya.

Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Penelitian ini menggunakan variabel yang pengukurannya berada pada level interval yang diukur dengan skala *likert*, maka untuk menguji hipotesis adanya hubungan negatif antara variabel dukungan sosial dan konflik pekerjaan-keluarga menggunakan uji korelasi *pearson product moment*. Didapati hasil nilai sig (p) = 0,000, yang artinya (p) < 0,05 maka terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hasil uji korelasi mendapatkan nilai (r) - 0,532 yang artinya nilai tersebut menunjukkan arah hubungan negatif yang masuk dalam kriteria sedang. Hasil analisis dari data tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial pasangan dan konflik pekerjaan-keluarga.

Dukungan sosial pasangan yang tinggi pada ibu bekerja dapat meningkatkan semangat dalam melakukan tanggung jawabnya, memunculkan perasaan tenang, memunculkan rasa dipedulikan, rasa disayangi dan rasa memiliki seseorang yang dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Rasa sayang dan cinta yang diekspresikan oleh suami, perhatian yang terus dicurahkan, waktu

yang diberikan untuk menjadi pendengar dan teman diskusi yang baik serta bantuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dapat mengurangi dampak dari kendala dalam kedua perannya sehingga tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya rendah. Konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dapat terlihat dari kemampuan membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan waktu untuk mengurus keluarga, mampu memberikan pemahaman kepada anak-anak tentang waktu dan pekerjaan serta dapat membangun kesepakatan yang baik dalam berbagi tugas dengan pasangan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Jones dan Jones (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mengungkapkan bahwa sikap suami yang mendukung karir istrinya dan ikut bekerja sama dalam urusan rumah tangga mempengaruhi kepuasan dan kebahagiaan istrinya dalam keluarga dan karirnya.

Namun sebaliknya, jika tingkat dukungan sosial pasangan yang diberikan rendah maka ibu bekerja akan mengalami perasaan tidak dipedulikan, merasa sendiri dan tidak berharga, mengalami kelelahan fisik dan ketegangan psikologis karena tidak mendapat bantuan, serta kurangnya motivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kurangnya perhatian dan empati serta kesibukan suami yang berakibat kurangnya waktu dan tenaga yang diberikan oleh suami membuat dampak dari kendala dalam kedua perannya semakin jelas terasa dan sulit diatasi sehingga mengakibatkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya tinggi. Konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi terlihat dari sulitnya membagi waktu terutama untuk pengasuhan anak, muncul rasa bersalah karena kurang memiliki waktu di rumah, muncul perasaan cemas yang berlebihan, tidak nyaman karena menitipkan anak, kelelahan fisik akibat sulit membagi waktu istirahat, salah satu peran menjadi terbelah, muncul ketegangan saat bekerja dan sulit mengendalikan emosi. Seperti yang dilaporkan Kaufmann & Beehr (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) bahwa dukungan sosial dari orang-orang terdekat, terutama yang berbentuk dukungan emosional mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan ketegangan, kebosanan, dan depresi pada ibu bekerja.

Koefisien determinasi (r square) menunjukkan 0,532² atau 0,283 yang artinya dukungan sosial memberikan kontribusi pada tingkat sedang yaitu sebesar 28,3% dalam mengurangi atau memperkecil tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ibu bekerja. Hasil ini berarti dukungan sosial pasangan dianggap sebagai prediktor yang memberikan kontribusi pada tingkat sedang yaitu sebesar 28,3% dalam mengurangi atau memperkecil tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ibu bekerja, sedangkan 71,7%

sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner (1990) yaitu faktor-faktor lain yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga adalah tekanan waktu, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan dan kepuasan hidup.

Kategorisasi Dukungan Sosial Pasangan dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Dukungan Sosial Pasangan

Dari hasil kategorisasi dapat dinyatakan bahwa sebagian besar subjek ibu bekerja dalam penelitian yang mendapatkan dukungan sosial pasangan tinggi (27,6%) dan dukungan sosial pasangan sedang (46,6%) lebih banyak dari kategori dukungan sosial pasangan rendah (25,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa ibu bekerja di perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina mendapatkan tingkat dukungan sosial yang tinggi dan sedang lebih banyak dari yang rendah.

Ibu bekerja yang mendapatkan dukungan sosial pasangan yang tinggi berarti mendapat dukungan penuh dari suaminya. Bentuk dukungan emosional, penilaian, informasi dan instrumental didapatkan dengan baik oleh ibu bekerja. Sedangkan ibu bekerja yang mendapatkan dukungan sosial dalam kategori sedang juga mendapatkan dukungan dari suaminya, namun tidak semua jenis dukungan didapatkannya dan dukungan yang dibutuhkan tidak selalu ada.

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Dari hasil kategorisasi dapat dinyatakan sebagian besar subjek ibu bekerja dalam penelitian mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah (32,8%) dan konflik pekerjaan-keluarga sedang (39,6%) lebih banyak dari kategori konflik pekerjaan-keluarga tinggi (27,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa ibu bekerja di perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dan sedang lebih banyak dari yang tinggi. Ibu bekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori rendah berarti terhindar dari kendala-kendala yang sulit ditangani, ia mampu membagi waktu dengan baik antara urusan keluarga dan pekerjaannya, ia mampu menangani permasalahan terkait pengasuhan anaknya, menitipkan anak dengan orang yang dapat dipercaya sehingga tidak ada rasa cemas yang mengganggu dan dirinya tidak terlalu merasa lelah karena ada orang yang membantu dalam mengerjakan pekerjaan rumah. Berbeda dengan ibu bekerja yang merasakan konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori sedang terkadang masih mengalami kesulitan dalam menangani kendala yang muncul dari dalam keluarga dan pekerjaannya, rasa panik tetap dapat muncul ketika

anak tiba-tiba sakit, saat pengasuhan anak dan *deadline* pekerjaannya berbenturan, saat mendapat kabar dari sekolah bahwa anaknya mengalami masalah, ibu bekerja tersebut membutuhkan waktu untuk dapat menangani kendala tersebut perlahan-lahan.

Dimensi Dominan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Berdasarkan hasil *Z-Score* diketahui bahwa konflik disebabkan perilaku (*Work Interference Family*) merupakan konflik yang paling dominan dirasakan oleh para ibu bekerja di perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina dengan jumlah sebanyak 15 (25,9%). Selanjutnya, dimensi konflik disebabkan waktu (*Family Interference Work*) dengan jumlah sebanyak 10 (17,2%), konflik disebabkan waktu (*Work Interference Family*) dan konflik disebabkan tekanan (*Family Interference Work*) dengan jumlah yang sama yaitu sebanyak 9 (15,5%), kemudian dimensi konflik disebabkan tekanan (*Work Interference Family*) dan dengan jumlah sebanyak 8 (13,8%) dan dimensi konflik disebabkan perilaku (*Family Interference Work*) dengan jumlah sebanyak 7 (12,1%).

Maka, berdasarkan hasil *Z-Score* diketahui bahwa konflik disebabkan perilaku (*Work Interference Family*) yaitu pola perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan pola perilaku yang dibutuhkan peran dalam keluarga merupakan konflik yang paling dominan dirasakan oleh para ibu bekerja di perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina dengan jumlah sebanyak 15 subjek (25,9%). Hal ini terjadi karena ibu bekerja menunjukkan keterlibatan secara emosional terhadap pekerjaan dan perlu menunjukkan harus menunjukkan perilaku tertentu dalam pekerjaannya seperti memiliki kemampuan *leadership*, tegas, berpikir logis dan objektif namun di sisi lain anggota keluarga membutuhkan peran ibu yang lebih hangat, mengayomi, lebih mampu berinteraksi dan membuka diri. Sehingga jika ibu bekerja tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari anggota keluarganya, maka ibu bekerja tersebut akan mengalami konflik antara kedua perannya. Hasil ini senada dengan Burke dan Bradshaw (1981, dalam Greenhaus & Beutell, 1985) yang menyatakan bahwa keterlibatan ibu bekerja dan pola perilakunya yang menonjol dalam pekerjaan tidak sesuai dengan perilaku yang dibutuhkan oleh anak-anak mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan, terdapat hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial pasangan dan konflik

pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. Hal tersebut berarti semakin tinggi dukungan sosial pasangan yang didapatkan maka semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ibu bekerja, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial pasangan yang didapatkan maka semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ibu bekerja. Dukungan sosial pasangan memberikan kontribusi sebesar 28,3% dalam mengurangi atau memperkecil tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh ibu bekerja. Ibu bekerja yang mendapatkan tingkat dukungan sosial pasangan tinggi (27,6%) dan sedang (46,6%) lebih banyak dari yang mendapatkan dukungan sosial pasangan rendah (25,8%), dan ibu bekerja yang mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang rendah (32,8%) dan sedang (39,6%) lebih banyak dari yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi (27,6%).

Jika dilihat dari dimensi yang dominan dirasakan oleh ibu bekerja yaitu konflik disebabkan perilaku yang bersumber dari pekerjaan (*Work Interference Family*) dengan jumlah sebanyak 15 (25,9%), hal tersebut terjadi ketika ibu bekerja menunjukkan keterlibatan secara emosional terhadap pekerjaan dan perlu menunjukkan perilaku tertentu dalam pekerjaannya seperti memiliki kemampuan *leadership*, tegas, berpikir logis dan objektif namun di sisi lain anggota keluarga membutuhkan peran ibu yang lebih hangat, mengayomi, lebih mampu berinteraksi dan membuka diri. Sehingga jika ibu bekerja tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari anggota keluarganya, maka ibu bekerja tersebut akan mengalami konflik antara kedua perannya.

Daftar Pustaka

- Annisa, L. & Swastiningsih, N. (2015). Dukungan Sosial dan Dampak yang Dirasakan oleh Ibu Menyusui dari Suami. *Empathy*, Jurnal Fakultas Psikologi (3), No 1, Juli 2015.
- 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 I/ Juli 2012.
- Asra, E.M. (2012). Hubungan Antara Work-Family Conflict dengan Prestasi Kerja pada Perawat Wanita. Sumatera Barat: Jurnal Publikasi.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ciptoningrum, P. (2009). *Skripsi: Hubungan Peran Ganda dengan Pengembangan Karier Wanita*. Institut Pertanian Bogor
- Cohen, S. & McKay, G. (1984). *Social Support, Stress and the Buffering Hypothesis: A Theoretical Analysis*. *Handbook of Psychology and Health*. Hillsdale, NJ.
- Dewi, M. K. (2011). *Skripsi: Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Wanita Karir Berkeluarga*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, (10) No. 1, p. 76-88.
- Handini, R. E., Haryoko, S. F., & Yulianto, (2014). Hubungan antara Work-Family Conflict dan Keterikatan Kerja pada Ibu Bekerja. *Jurnal NOETIC Psychology*, 4(2), 169-180.
- Hasanah, N. U. (2014). *Skripsi: Hubungan Dukungan Sosial Suami dengan Kecenderungan Baby Blues Syndrome pada Ibu Pasca Melahirkan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley. Diakses dari www.jstor.org
- House, J. S. (1989). *Social Relationship and Health: Theory, Evidence and Implications for Public Health Policy*. University of Michigan, Institute for Social Research.
- Hurlock, E. B. (2003). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Edisi 5. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Larasati, A. (2012). Kepuasan Perkawinan pada Istri Ditinjau dari Keterlibatan Suami dalam Menghadapi Tuntutan Ekonomi dan Pembagian Peran dalam Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan* (1), No. 03, Desember 2012.

- Mufida, A. (2008). Skripsi: Hubungan Work-Family Conflict dengan Psychological Well-Being Ibu yang Bekerja. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia. www.bpps.go.id
- Muharnis, S. Etikariena, A & Yulianto, A. (2011). Hubungan Konflik Kerja-Keluarga dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawati Bank. *Tazkiya, Journal of Psychology* (14) Nomor Khusus, Juli 2011. www.mommiesdaily.com
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir ditinjau Dari Dukungan Suami, Optimisme dan Strategi Coping. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa Yogyakarta*, 9, (1): 3-17.
- Rothstein, M. G. & Burke, R. J. (2010). *Self-management and Leadership Development*. Edward Elgar Publishing.
- Sarafino, E. (2002). *Health Psychology: Biopsychology Interactions 4th Edition*. John Willey & Sons, Inc. Sarwono, S. W. & Meinarno, E. A., Tim Penulis Fakultas Psikologi UI. (2012). *Psikologi Komunikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Stoner, C. R., Hartman, R. I. & Arora, R. M. (1990). Work-Home Role Conflict in Female Owners of Small Businesses: An Exploratory Study. *Journal of Small Business Management*.
- Soeharto, T. N. E. D. (2013). Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Ibu yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Suami. *Jurnal Sosio Humaniora* (4) No. 5, Mei 2013. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuningtyas, P. (2011). Skripsi: Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja dengan Sikap Terhadap Pemberian Asi Eksklusif di Lembaga Pemerintah Kota Magelang. Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Semarang.
- Widiatmanti, H. (2015). *Penghasilan Kelas Menengah Naik Sama Dengan*

Potensi Pajak?. Diakses dari www.bppk.kemenkeu.go.id

www.bpps.go.id

www.mommiesdaily.com