

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

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi merupakan salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi*



OLEH :

NOVVI YANTI

NIM. 15011062

Dosen Pembimbing:

Tesi hermaleni, S.Psi, M.Psi., Psikolog

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGRI PADANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Nama : Novvi Yanti
NIM : 15011062
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 2019

Disetujui Oleh
Pembimbing



Tesi Hermaleni, S.Psi, M.Psi, Psikolog
NIP: 1987092 320140 2 001

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Kontribusi Dukungan Sosial Pasangan terhadap *Work Family*
Conflict pada Karyawan Bank

Nama : Novvi Yanti

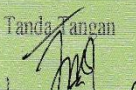
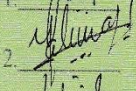
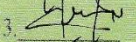
Nim : 15011062

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Tesi Hermaleni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	1. 
2. Anggota : Yolivia Irma Aviani, S.Psi., M.Psi., Psikolog	2. 
3. Anggota : Yuninda Tria Ningsih, S.Psi., M.Psi., Psikolog	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Novvi Yanti dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Bukittinggi, Agustus 2019

Yang menyatakan,



Novvi Yanti

KATA PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohim

Puji syukur saya ucapkan kehadiran ALLAH S.W.T yang telah membantu saya dan mengabulkan doa saya untuk menggapai mimpi yang dulunya tidak pernah terpikirkan bahwa saya akan sampai di titik ini, **Alhamdulillahirobbilalamin**.

Teruntuk almarhum papa, terima kasih pa sudah mendoakan dari atas sana dan hadiah kecil ini dipersembahkan untuk papa. Mimpi papa yang ingin anaknya sukses, tawa papa saat bercerita mengenai anaknya dimasa depan dulu terbayang saat mengetik ini. Aih sudah 11 tahun ya pa kita tidak berjumpa. Harapan yang dulu sempat terbesit bahwa papa akan menyaksikan wisuda ini hanya menjadi angan belaka. *I miss u and i know you're proud of me.*

To my self, thank you for what you've done. You're doing great job, it's your time to take your own dream to fulfill yourself with happiness and it's time to make a new journey. Teruntuk diri sendiri yang telah berjuang dan yang hanya tau bagaimana rasanya perjuangan ini, terima kasih. Apapun yang sudah kita lalui bersama akan menjadi cerita di masa depan nantinya. Terima kasih sudah mau berjuang dan sudah kuat sampai titik ini, terima kasih.

Teruntuk keluarga tercinta, ama, apak, nova, kiki dan teruntuk adik kecilku latif. Terima kasih atas segalanya, semoga apa yang telah kita lalui bersama menjadi titik untuk kita saling dekat dan mengerti satu sama lain. Ma terima kasih telah mau berpanas panas demi mewujudkan mimpi kami semua dan untuk apak yang selalu sukarela mau dibebani dengan segala keribetan ini, semoga ini merupakan awal dari bahagia untuk kita semua. *To my siblings nova, kiki, dan latif yang selalu memberikan support terima kasih, terima kasih karena selalu mau diberatkan dan semoga apa yang telah kita lalui bersama menjadi tahap pendewasaan bagi kita. We always arguing, fighting and sometimes we missing each other. To my not so little brother latif, thank you for always make me happy and always singing for me. I love u so much, when you read this i hope you will be better than me.* Radit dan Qiana, tidak peduli apapun yang orang lain katakan kalian spesial.

Mak jul, amai Yen, Daffa dan semua pihak yang telah membantu dalam skripsi ini terima kasih banyak. Mak jul yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah,

terima kasih sudah menunjukkan arti mamak yang sesungguhnya. Terima kasih mai yang selalu menjadi tempat hahahihhi dan selalu menyelipkan sedikit bantuan untuk melancarkan dana agar cari :). Tidak tahu bagaimana akan membalas semua bantuan yang mak jul dan amai berikan. Semoga selalu sehat dan selalu dalam lindungan Allah, ammiin.

Untuk Rani, si pejuang tangguh dan bestie dalam segala hal. *Thank you ran for always having my back*. Terima kasih karena telah mau mendengarkan, berjuang, memberikan canda tawa, sedih bersama dan selalu memberikan saran dalam segalanya, Ck, Pyk, Lawang, Padang, Bts, dan pastinya akan banyak lagi video untuk adzan di Rcti lainnya :'). Kak peppy, orang-orang yang selalu ada dan selalu membantu segala hal, terima kasih kak pep karna telah membantu mulai dari jaman mencari *testee* sampai subjek penelitian maafkan kita menjadi renggang karena kesibukan masing-masing cielahhhhh.

Regi, Sella, Icak dan Radiya terima kasih sudah memberikan canda tawa tanpa kalian perkuliahan 4 tahun ini tidak akan berwarna. Kita dewasa bersama dan insyaallah sukses bersama. Semua ghibah, canda tawa dan caliak ereng yang tidak akan terlupakan. Terima kasih atas drama hidup yang disajikan di kos tercinta ini☺. Untuk dedek *mosquitos gank* kapan ke Ck lagi bor? Wkkwkw makasih dek atas motor dan segala hal.

Untuk teman seperbimbingan dalam menghadapi drama perskripsian ini Ica, Windi, Adek terima kasih untuk canda tawa, detik-detik menengangkan, dan berbagi keluh kesah dan kesedihan dalam bimbingan ini. Dan tidak lupa untuk Ana, Uul, Dedet dan panitia Psychoeffect, terima kasih sudah memberikan cerita baru dalam perkuliahan ini. Terima kasih banyak.

ABSTRAK

Judul : Kontribusi Dukungan Sosial Pasangan terhadap *Work Family Conflict* pada Karyawan Bank
Nama : Novvi Yanti
Pembimbing : Tesi Hermaleni, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Penelitian ini dilakukan kepada 104 karyawan bank yang telah menikah di kota Bukittinggi. Teknik sampling yang digunakan *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang datanya dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner.

Data diukur dengan menggunakan skala dukungan sosial pasangan yang berjumlah 42 butir pertanyaan dengan reliabilitas $\alpha = 0.90$ dan skala *work family conflict* yang berjumlah 18 butir pernyataan dengan reliabilitas $\alpha = 0.86$. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial pasangan berkontribusi terhadap *work family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial pasangan berkontribusi sebesar 43 persen terhadap *work family conflict* pada karyawan bank.

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

ABSTRACT

Title : Contribution of partner social support to work family conflict on bank employees
Name : Novvi Yanti
Lecture : Tesi Hermaleni, S.Psi, M.Psi, Psikolog

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

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

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas izin dan ridha-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kontribusi Dukungan Sosial Pasangan terhadap *work family conflict* pada Karyawan Bank”. Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus ditempuh untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) pada Jurusan Psikologi, Universitas Negeri Padang.

Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak diberikan bimbingan, nasehat, motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Alwen Bentri, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Prof. Dr. Solfema M.Pd., dan Rinaldi S.Psi., M.Si, selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Tesi Hermaleni, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan waktu, petunjuk, saran, dan pengarahan dalam pelaksanaan penelitian sampai penyusunan skripsi.

5. Ibu Yolivia Irna Aviani, S.Psi, M.Psi, Psikolog dan Ibu Yuninda Tria Ningsih, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen psikologi beserta staf administrasi jurusan Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama dalam perkuliahan.
7. Teristimewa kepada almarhum ayah saya dan kedua orangtua yang sangat saya cintai dan kepada kakak dan kedua adik saya, yang telah mendoakan, mengingatkan, menyemangati, dan mengasihi hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teruntuk teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 2015, terimakasih untuk kebersamaan baik suka maupun duka selama menjalani masa-masa perkuliahan.
9. Teruntuk semua pihak yang telah membantu dan ikut serta direpotkan selama masa-masa penyelesaian dari skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan. Aamiin. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Bukittinggi, Juli 2019

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT.....</i>	<i>ii</i>
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi masalah.....	7
C. Rumusan masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. <i>Work family conflict</i>	10
1. Defenisi <i>work family conflict</i>	10

2. Aspek <i>work family conflict</i>	11
3. Arah <i>work family conflict</i>	12
4. Faktor penyebab <i>work family conflict</i>	13
5. Efek dari <i>work family conflict</i>	15
B. Dukungan sosial pasangan	
1. Pengertian dukungan sosial pasangan	17
2. Bentuk dukungan sosial pasangan	18
3. Aspek Dukunga Sosial Pasangan	19
C. Karyawati Bank.....	20
D. Dinamika antara dukungan sosial pasangan dengan <i>work family conflict</i> pada karyawati bank.....	22
E. Kerangka konseptual	24
F. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian.....	26
B. Variabel penelitian	26
C. Defenisi operasional	26
D. Populasi dan sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	28
E. Instrumen Penelitian dan Pengambilan data.....	28
1. Skala <i>work family conflict</i>	29
2. Skala dukungan sosial pasangan	29

F. Validitas dan Reliabelitas	30
1. Validitas	30
2. Reliabelitas	31
G. Tahap Penelitian	33
H. Teknik Analisis Data	34
 BAB IV PEMBAHASAN	
1. Deskripsi subjek penelitian	36
2. Deskripsi data penelitian	37
3. Uji normalitas	42
4. Uji linearitas	42
5. Uji hipotesis	43
6. Pembahasan	44
 BAB V SIMPULAN dan SARAN	49
 DAFTAR PUSTAKA.....	51

Daftar Tabel

	Halaman
1. Blue Print Skala <i>work family conflict</i>	27
2. Blue Print Skala dukungan sosial pasangan	28
3. Deskripsi Subjek penelitian.....	35
4. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik skala dukungan sosial pasangan dan Skala <i>work family conflict</i>	37
5. Kategori Skor Skala dukungan sosial pasangan	38
6. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik aspek dukungan sosial pasangan ...	39
7. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Dimensi <i>Work Family Conflict</i>	41
8. Kategori Skor Subjek skala <i>work family conflict</i>	42
9. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel dukungan sosial pasangan dan <i>work family conflict</i>	44
10. Hasil Uji Normalitas Sebaran Variabel dukungan sosial pasangan dan <i>work family conflict</i>	45
11. Hasil Uji Linearitas sebaran dukungan sosial pasangan dan <i>work family conflict</i>	46
12. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>work family conflict</i>	55
2. skala dukungan sosial pasangan.....	58
3. Input data skala dukungan sosial pasangan	61
4. Input data skala <i>work family conflict</i>	65
5. Reliabelitas dan validitas skala dukungan sosial pasangan	70
6. Reliabelitas dan validitas skala <i>work family conflict</i>	72
7. Data deksriptif variabel skala dukungan sosial pasangan dan <i>work family conflict</i>	73
8. Uji Normalitas.....	74
9. Uji Linearitas.....	75
10. Uji hipotesis.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini banyak wanita menikah yang ingin tetap bekerja di luar rumah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari Jawa Pos, pada bulan Februari 2017 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan mengalami peningkatan sebesar 2,35 % dari tahun sebelumnya menjadi 55,04 %. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun di Indonesia sendiri jumlah pekerja wanita semakin banyak. Terlihat dari banyaknya wanita yang bekerja diberbagai bidang seperti bidang kesehatan, industri, pendidikan dan ekonomi (Goldsmith & Nuryoto dalam Apollo & Cahyadi, 2012)

Terdapat beberapa hal yang melatar belakangi wanita ingin tetap bekerja meskipun telah menikah. Utami & Wijaya (2018) menjabarkan bahwa wanita menikah dan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi namun ada beberapa motif yang melatar belakangi diantaranya yaitu ingin berprestasi, ingin meningkatkan status, menunjukkan kualitasnya ke dunia kerja, mengisi waktu luang, menambah pengalaman dan meningkatkan kemampuan diri.

Disaat wanita menikah dan juga bekerja tentunya akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarga. Dampak positifnya yaitu meningkatnya ekonomi keluarga dan memungkinkan wanita untuk mengaktualisasikan dirinya (Ihromi dalam Rahmadita, 2013). Selain dampak positif, wanita menikah namun tetap bekerja juga akan memberikan dampak negatif seperti ketidakpuasan kehidupan pernikahan, performa kerja yang

menurun dan pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu wanita menikah dan juga bekerja sering dikaitkan dengan rendahnya kesehatan psikologis dan rendahnya kesehatan fisik (Allen et al dalam Erdamar & Demirel, 2014)

Saat berperan sebagai seorang wanita bekerja sekaligus seorang istri dan ibu rumah tangga, tidak jarang menimbulkan tekanan dan kendala saat berusaha memenuhi semua tuntutan peran tersebut. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan semua peran tersebut dapat menimbulkan konflik di antara peran (Julianty & Prasetya, 2016). Konflik antar peran yang tidak teratasi dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict*. Timbulnya kendala sering terjadi ketika ibu bekerja berusaha memenuhi segala tuntutan peran dipekerjaan namun terkadang terhambat karena secara bersamaan harus memenuhi tuntutan peran di keluarga (Frone, Russell, & Cooper, 1992).

Fenomena serupa juga peneliti temukan pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan kota Bukittinggi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara beberapa pegawai wanita yang telah menikah pada Juli 2018, diantaranya mengatakan di saat sedang sibuk bekerja terkadang urusan rumah masih membayangi terutama saat memiliki anak di usia pra sekolah. Mereka merasa kesulitan membagi waktunya dan tenaga untuk menjalankan ke dua peran dikarenakan suami juga bekerja dan jarang memberikan bantuan dalam urusan rumah dan anak atau sekedar mengobrol tentang kegiatan sehari-hari sehingga subjek semakin merasa lelah. Selain itu suami yang juga sama bekerja terkadang membuat mereka mau tidak mau membawa anak yang masih di usia pra sekolah. Selain itu saat membawa anak yang berada di usia pra sekolah bekerja berdasarkan observasi peneliti, anak lebih sering mengganggu ibu

yang sedang bekerja dan terkadang sering menangis saat diabaikan sehingga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan hasil survey pada 20 orang responden untuk mengukur *work family conflict*, 11 responden diantaranya lebih banyak merespon setuju terhadap pertanyaan seputar *work family conflict*. Sedangkan 9 responden lainnya kebanyakan memilih tidak setuju terhadap pertanyaan dari angket yang dibagikan. Untuk mendukung data yang ada dilakukan wawancara terhadap 10 orang subjek, dengan hasil yang berbeda – beda. 5 orang diantaranya mengatakan bahwa mereka kesulitan dalam menyeimbangkan peran yang mereka jalani dikarenakan jam kerja mereka yang panjang, dan target yang harus mereka capai dalam pekerjaan dan dikarenakan memiliki anak yang masih kecil. Terkadang anak harus dibawa ke tempat kerja karena suami juga bekerja dan karena tidak ada bantuan dari keluarga lain. Sehingga subjek merasa tidak nyaman, performa kerja yang menurun. Sedangkan 5 orang subjek mengatakan tidak terlalu merasakan konflik karena suami bekerja namun mau bekerjasama dalam urusan rumah tangga, memiliki jam kerja yang tidak terlalu panjang dan tinggal dengan orang tua sehingga tidak terlalu merasakan konflik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya dukungan dari pasangan membuat konflik pekerjaan-keluarga lebih terasa.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* adalah salah satu bentuk konflik peran yang mana adanya tekanan dan ketidakseimbangan diantara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga . Pendapat lain dari (Frone et al., 1992) mendefenisikan *work family conflict* sebagai tuntutan peran di pekerjaan dengan peran di rumah secara mutual tidak dapat disamakan dalam

beberapa hal. Usaha untuk mengelola pekerjaan dan keluarga hampir setiap hari terjadi dan memiliki konsekuensi terhadap karyawan maupun keluarga (Pluut, Ilies, Curseu, & Liu, 2018)

Work family conflict dapat mengganggu kehidupan pekerjaan maupun keluarga. Menurut Hidayati (2013) *work family conflict* apabila tidak diatasi maka akan memberikan dampak pada kehidupan pekerjaan maupun kehidupan rumah tangga dari individu. Diantaranya kurangnya kepuasan kehidupan rumah tangga, ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain, ketegangan dan stress saat bekerja, *burnout* dan performa kerja yang menurun. lebih dirasakan oleh responden wanita di banding pria. Sedangkan menurut Aperson dkk (dalam Hidayati, 2013) intensitas terjadinya *Work Family Conflict* lebih besar dirasakan oleh wanita di banding oleh pria. *Work family conflict* menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) dapat disebabkan oleh jam kerja yang panjang seperti jumlah jam kerja per minggu, lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja atau sering lembur, jam kerja yang tidak fleksibel seperti shift yang tidak teratur ,beban kerja yang berat, jumlah anggota keluarga juga mempengaruhi *work family conflict* karena anggota dengan jumlah keluarga yang banyak lebih rentan terhadap *work family conflict* dan anak yang belum dewasa.

Salah satu pekerjaan yang juga memiliki jam kerja yang panjang adalah karyawati bank. Karena karyawati harus memastikan tidak terjadi salah perhitungan sebelum pulang dan memiliki tugas yang khas dan kompleks terutama untuk jabatan yang berkaitan langsung dengan keuangan, sehingga karyawati bank rentan terhadap Stress. pegawai bank memiliki rata rata jam kerja 8 jam per hari. Sejalan

dengan itu Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang lebih rentan membuat seseorang merasa stress dan berakhir tidak optimalnya dalam menjalankan peran. Seperti yang telah dijelaskan oleh Greenhaus & Beutell (1985) karyawan dengan jam kerja yang lama, tugas kompleks, tidak fleksibel lebih rentan terkena *work family conflict*

Berdasarkan hasil penelitian Lo et al (dalam Erdamar & Demirel, 2014) tentang dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* didapatkan bahwa dukungan sosial yang rendah dari pasangan dapat meningkatkan *work family conflict*. Sejalan dengan pendapat diatas Jones & Jones (dalam (Apollo & Cahyadi Andi, 2012) menyatakan bahwa pandangan suami merupakan faktor penting menentukan keberhasilan pernikahan dengan pasangan yang sama sama bekerja.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada 10 orang subjek, terdapat keterkaitan antara dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict*. 4 orang subjek menuturkan bahwa suami terkadang tidak mau membantu dalam urusan rumah dan anak dikarenakan ingin istirahat setelah pulang bekerja dan jarang komunikasi karena sama sama lelah setelah bekerja dan subjek merasa tidak dapat bercerita untuk mengurangi beban yang dirasakan. Sedangkan 3 orang subjek mengatakan bahwa suami mendukung karir dan mau membantu istri dan membagi tugas dengan istri untuk urusan rumah dan anak, terkadang suami memberikan saran tentang pekerjaan dan pujian yang membuat subjek merasa semangat sehingga konflik peran di pekerjaan dan di keluarga tidak terlalu terasa. Sedangkan 3 subjek lagi, tinggal di rumah orang tua dan memiliki suami dengan jam kerja yang fleksibel sehingga bantuan dari orang tua dan suami ada untuk

mengurusi urusan rumah saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan berupa penilaian positif, dan pembagian tugas dapat membuat istri menjadi semangat sehingga konflik yang dialami istri menjadi tidak terasa.

Sejalan dengan wawancara yang dijelaskan peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (dalam Julianty & Prasetya, 2016) mendapatkan hasil bahwa konflik peran ganda dapat diredakan dengan adanya dukungan sosial 4 sumber yaitu keluarga, pasangan teman, dan atasan. Menurut Novenia & Ratnaningsih (2017) dukungan sosial dapat berasal dari keluarga dan keluarga yang terd ekat bagi seorang wanita yang telah menikah merupakan suami atau pasangan.

Dukungan sosial sendiri menurut Sarafino & Smith (2011) adalah kenyamanan, kepedulian, harga diri dan bantuan yang tersedia bagi seseorang atau kelompok lain. Sarason, Levin & Bashaum (dalam Apollo, Apollo & Cahyadi Andi, 2012) menyatakan bahwa orang yang menerima dukungan sosial yang tinggi akan mendapatkan hal positif dalam hidupnya, memiliki *self esteem* dan *self concept* yang tinggi serta kecemasan yang rendah.

Dukungan sosial pasangan menurut Bobak (dalam Rahmadita, 2013) merupakan dukungan untuk mendorong istri baik secara moral maupun material. Sarafino & smith (2011) berpendapat bahwa dukungan sosial dari pasangan dapat meredakan efek dari stress kerja, sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan Frone, Russel & Copper (1992) menunjukkan bahwa dukungan dari pasangan dapat mengurangi atau memperkecil dampak psikologis yang timbul dari peristiwa yang menegangkan dan memicu konflik.

Ada beberapa bentuk dukungan sosial pasangan menurut Friedman (dalam Rahmadita, 2013) yaitu memberikan dukungan psikologis seperti memberikan dukungan dan perhatian, memberikan informasi yang diperlukan oleh istri, memberikan penilaian positif pada istri dan dukungan secara finansial. Sejalan dengan hasil wawancara tadi, subjek menyatakan bahwa dukungan berupa memberikan bantuan dalam menjaga anak saat istri sedang membereskan rumah, memberikan saran, penilaian positif, dan mau berbagi dengan istri memberikan efek positif, sedikit mengurangi beban yang dirasakan, mengurangi mood negatif dari diri mereka sehingga konflik antara peran di pekerjaan dan di keluarga kurang dirasakan.

Berdasarkan fenomena yang ditemui peneliti diatas, peneliti tertarik untuk meneliti “Kontribusi Dukungan Sosial Pasangan terhadap *Work Family Conflict* pada Karyawan Bank.

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya wanita menikah yang memilih untuk bekerja di luar rumah
2. Berperan sebagai seorang ibu dan pekerja membuat wanita menikah kesulitan menyeimbangkan perannya.
3. Kurangnya dukungan sosial dari pasangan membuat wanita menikah yang bekerja kesulitan menyeimbangkan kedua perannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *work family conflict* pada karyawan bank ?

2. Bagaimana gambaran dari dukungan sosial pasangan pada karyawan bank ?
3. Seberapa besar kontribusi dukungan sosial pasangan *terhadap work family conflict* ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran *work family conflict* pada karyawan bank
2. Untuk mengenali gambaran dukungan sosial pasangan pada karyawan bank
3. Untuk mengetahui kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat penelitian
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi klinis, psikologi sosial dan yang berhubungan dengan dukungan sosial pasangan dan *work family conflict*
 - b. Sebagai masukan bagi peneliti yang melakukan penelitian serupa atau peneliti lainnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan dasar bagi suami, dukungan sosial seperti apa yang dapat berkontribusi untuk mengurangi *work family conflict* yang terjadi pada istri.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi bank tentang efek dari *work family conflict* pada peforma kerja, sehingga bank dapat mengadakan penyuluhan tentang *work family conflict* pada karyawati yang telah menikah untuk menimalisir efek dari *work family conflict* .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Work. Family Conflict (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

1. Defenisi

Work family conflict menurut Greenhaus & Beutell (1985) adalah salah satu bentuk konflik peran dimana adanya tekanan dan ketidak seimbangan antara peran di pekerjaan peran di keluarga. *Work familiy conflict* menjurus pada seberapa jauh hubungan peran di pekerjaan dan di keluarga saling mengganggu.

Sedangkan Frone et al (1992) mendefenisikan *work family conflict* sebagai tuntutan peran di pekerjaan dengan peran di rumah secara mutual tidak dapat disamakan dalam beberapa hal. Frone et al (1992)Fjuga menjelaskan bahwa *work family Conflict* akan memiliki dampak negatif terhadap individu yang mengalaminya seperti stress, hipertensi dan rendahnya kesejahteraan fisik dan Psikologis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bianchi dkk (dalam Julianty & Prasetya, 2016) yang menyebutkan bahwa *work family cnflict* merupakan situasi yang mana individu harus memenuhi segala peran yang dimilikinya secara bersamaan. Sependapat dengan hal itu Amaliya (2015) menyatakan bahwa individu harus mampu membagi dan menyeimbangkan kedua peran yang dimilikinya karena apabila tidak maka akan cendrung terkena *work family conflict*.

Dari definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas definisi yang dipakai dalam penelitian ini adalah definisi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang mendefinisikan *work family conflict* sebagai salah satu bentuk konflik antar peran dimana adanya ketidakseimbangan antara peranan dipekerjaan dan peranan di keluarga.

2. Aspek Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) terdapat tiga aspek dari *work family conflict* yaitu :

a. Time based conflict

karena waktu yang dipergunakan untuk memenuhi satu peran seperti peran di pekerjaan menyulitkan individu saat akan memenuhi tuntutan peran di keluarga. Dengan kata lain pada waktu yang bersamaan seseorang mengalami *work family conflict* tidak dapat menjalankan dua peran bersamaan. *Time based conflict* disebabkan oleh jam kerja yang panjang, dan sering lembur.

b. Strain based conflict

Munculnya ketegangan karena memenuhi satu peran sehingga saat akan memenuhi tuntutan peran lainnya akan terganggu. Misalnya saat seorang individu menghabiskan sebagian waktu ditempat kerja sehingga mengalami kelelahan dan saat akan memenuhi tuntutan peran di keluarga seperti mengurus rumah menjadi tidak optimal. *Strain based conflict* dapat memicu kelelahan, depresi dan mudah marah.

c. *Behavior Based Conflict*

Saat tingkah laku tertentu yang dilakukan untuk memenuhi satu peran sehingga saat akan memenuhi peran lain mengalami kesulitan. Dengan kata lain perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan satu peran bertentangan dengan ekspektasi peran lainnya.

3. Arah dari Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* memiliki dua arah yang mana kedua arah tersebut saling mempengaruhi satu sama lain seperti peran pekerjaan dapat mengganggu peran di rumah dan peran di rumah dapat mengganggu peran di pekerjaan. 2 arah dari *work family conflict* tersebut yaitu :

a. *Family Interference With work*

Saat urusan di rumah mengganggu peran di pekerjaan. Seperti saat individu dihadapkan pada permasalahan rumah seperti menjaga anak yang sedang sakit sehingga menghambat untuk datang ke kantor. Contoh lain yaitu saat individu lebih memilih untuk menghadiri acara keluarga di banding rapat di hari kerja.

b. *Work interference with family*

Saat keperluan pekerjaan mengganggu keperluan keluarga. Seperti waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan terlalu banyak sehingga mengganggu peran di rumah. Contoh saat individu lebih memilih untuk pergi meeting di banding menghadiri acara keluarga.

4. Faktor penyebab *Work Family Conflict*

Seperti yang di jelaskan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) bahwa *work family conflict* memiliki dua arah yaitu *work interfening with family* dan *family interfening with work*. Mui (dalam Muharnis, Etikariena, & Yulianto, 2011)) juga menjelaskan faktor penyebab *work family conflict* tidak hanya berasal dari kerja tapi juga dari keluarga. Berikut beberapa faktor yang menyebabkan *work family conflict* :

a. Faktor yang berasal dari pekerjaan

- Komitmen Waktu

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work family conflict* sering dikaitkan bersama jam kerja yang panjang, seperti jumlah jam kerja perminggu dan shift yang tidak teratur. Hal ini dikarenakan jam kerja yang panjang rentan membuat seseorang merasa stress dan berakhir pada tidak optimalnya dalam menjalankan peran.

- Keterlibatan kerja

Orientasi pribadi karyawan terhadap pekerjaan mempengaruhi *work family conflict* karena orientasi pribadi karyawan mempengaruhi komitmen kerja karyawan tersebut. Penelitian menyebutkan bahwa tipe karyawan yang menghabiskan hampir sebagian waktunya untuk pekerjaan atau keluarga akan mengalami *work family conflict*.

- Harapan Peran kerja

berdasarkan *role theory* harapan yang terkait dengan salah satu perananm baik pekerjaan atau peran keluarga secara fisik kecil kemungkinan untuk terpenuhinya salah satu peran.

- Posisi di Perusahaan

Menurut Mui (dalam Muharnis et al., 2011) semakin tinggi posisi seseorang maka energi dan waktu yang akan dicurahkan semakin banyak sehingga peran di pekerjaan mengganggu peran keluarga semakin tinggi.

b. Faktor berasal dari peran di keluarga

- Komitemen Waktu

Orang yang banyak menghabiskan waktu dengan keluarga biasanya merasa sulit untuk menghabiskan waktu di tempat kerja. Greenhaus & Beutell (dalam Muharnis et al., 2011) menjelaskan bahwa waktu yag dihabiskan di keluarga mempenngaruhi konflik FIW.

- Keterlibatan dalam peran keluarga

Tingginya keterlibatan dalam keluarga akan dikaitkan dengan tinggi konflik yang disebabkan oleh peranan di dalam keluarga memberikan efek terhadap peranan dalam pekerjaan.

- Harapan peran keluarga

Work family conflict dapat disebabkan oleh harapan terhadap salah satu peran yang tinggi. Teori peran memprediksi bahwa harapan di salah satu peran dapat menyebabkan tekan fisik dan psikologis

- Tuntutan sebagai Orang Tua

Bedeian dkk(dalam Muharnis et al., 2011) menjelaskan bahwa anak-anak yang masih kecil lebih tergantung pada orang tua dibanding yang sudah remaja atau dewasa. Sehingga pasangan yang memiliki anak di usia prasekolah rentan terhadap konflik karena sulitnya menyeimbangkan waktu.

Work family conflict dapat terjadi pada perempuan atau laki pria, namun sejumlah penelitian menyebutkan bahwa *work family conflict* lebih dirasakan oleh wanita. Sama dengan penelitian yang di lakukan oleh Eperson dkk bahwa intensitas *work family conflict* lebih dirasakan oleh wanita di banding pria, karena perempuan menganggap keluarga sebagai suatu kewajiban utama sehingga harus mendapat perhatian lebih.

5. Efek *Work Family Conflict*

Work family conflict dapat memberikan efek negatif terhadap kehidupan karyawan. Hidayati (2010) mengemukakan beberapa efek negatif dari *work family conflict* diantaranya :

- a. Efek terhadap kehidupan keluarga
 - kurangnya kepuasan kehidupan rumah tangga
 - ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain
 - ketegangan dan stress pada diri individu yang bekerja

b. Efek terhadap kehidupan pekerjaan

- berkurangnya komitmen karyawan
- ketidakpuasan dalam bekerja
- sering mengalami *burnout*

Work family conflict dapat mempengaruhi kehidupan kerja dan kehidupan keluarga apabila tidak dapat teratasi. Hal ini dikarenakan *work family conflict* yang sudah tinggi dapat memberikan efek terhadap pekerjaan karena beban kerja dan tuntutan kerja yang terus meningkat sehingga karyawan merasa cepat lelah secara emosional sehingga saat selesai bekerja karyawan tidak efektif saat menyelesaikan urusan di rumah (Pluut et al., 2018). Tidak hanya mempengaruhi pekerjaan, *work family conflict* yang tinggi dapat mempengaruhi kehidupan di rumah seperti ketidakharmonisan hubungan keluarga, dan ketidakpuasan pernikahan.

Sedangkan *work family conflict* yang rendah akan membuat karyawan lebih merasakan kepuasan saat bekerja di banding dengan karyawan yang *work family conflict*nya tinggi. hal ini dapat terjadi karena karyawan mampu mengatasi *work family conflict* dengan baik sehingga menemukan kepuasan dalam bekerja (Soeharto, 2010). menurut penelitian dari Greenhaus & Beutell (1985) *work family conflict* dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan dari suami, tingginya tanggung jawab di rumah dan banyaknya anggota keluarga yang pada akhirnya mempengaruhi pekerjaan. Menurut ahmad (dalam Julianty & Prasetya, 2016) Konflik peran dapat diredakan dengan adanya dukungan sosial dari 4 sumber yaitu keluarga, atasan, pasangan dan teman.

B. Dukungan Sosial Pasangan

Dukungan sosial menurut (Sarafino & Smith, 2011) adalah kenyamanan, kepedulian, harga diri dan bantuan yang tersedia bagi seseorang atau kelompok lain. Sementara itu, menurut Schwarzer dan Knoll (dalam Julianty & Prasetya, 2016) dukungan sosial adalah sumber daya yang berasal dari orang lain yang bertujuan untuk memberikan bantuan atau sebagai pertukaran sumber daya. Sejalan dengan pendapat diatas, Apollo & Cahyadi Andi (2012) mengatakan bahwa salah satu sumber dukungan sosial yang dapat mengurangi tekanan dan permasalahan pada seorang individu adalah dukungan sosial dari pasangan.

Dukungan sosial dari pasangan terutama dari suami memainkan peranan penting terhadap terjadinya stress dalam pekerjaan terutama bagi istri yang menjadi wanita bekerja. Dukungan moral yang diberikan pasangan dapat membantu dalam mencapai kepuasan hidup sehingga dapat menekan konflik yang timbul akibat *work family conflict*. Cohen & McKay (dalam Utami & Wijaya, 2018) menyatakan bahwa pasangan yang mendukung ialah yang memberikan tindakan supportif, dapat memberikan rasa aman, memberikan bantuan tenaga dan membangkitkan motivasi ibu bekerja. Pasangan sebagai seorang yang terdekat bagi individu yang telah menikah sehingga diharapkan dapat mengurangi tekanan dan permasalahan yang timbul dari *work family conflict* (Novenia & Ratnaningsih, 2017)

Berdasarkan penelitian Ahmad (dalam Julianty & Prasetya, 2016) dukungan sosial pasangan merupakan salah satu sumber dukungan sosial yang diharapkan dapat mengurangi *work family conflict*. Menurut Bobak (dalam

Rahmadita, 2013)) dukungan sosial pasangan adalah dorongan untuk memotivasi istri baik secara moral atau material. House (1989) mendefenisikan dukungan sosial pasangan merupakan penekanan pada kehadiran significant other, peran hubungan sosial dalam mendukung individu dalam mengatasi tekanan sehingga dapat meredakan dampak dari tekanan tersebut.

Dukungan sosial memberikan pengaruh penting bagi istri yang bekerja dikarenakan adanya kedekatan yang lebih intim dari sumber dukungan lainnya. Lalu dengan adanya pasangan membuat sumber dukungan tersebut selalu tersedia dan istri yang bekerja memiliki keyakinan bahwa suami merupakan sumber yang selalu ada untuknya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bobak Niell dkk (dalam Sarafino & smith, 2011) menemukan efek dari dukungan sosial pasangan yang dapat mengurangi mood negatif dan stress yang diterima istri. Pendapat lain oleh Greenglass dkk,. menyebutkan bahwa dukungan suami merupakan kemampuan suami untuk membantu istri berupa informasi, nasehat atau sesuatu yang dapat membesarkan hati istri agar lebih aktif dalam menyelesaikan masalah sendiri (Dalam Putrianti, 2007).

1. Bentuk Dukungan sosial Pasangan

Menurut Friedman (dalam Rahmadita, 2013) wujud dari dukungan suami dan keluarga adalah :

- a. Dukungan Psikologis, dukungan ini dapat diberikan dengan mendampingi istri, memberikan perhatian dan menemani saat diperlukan.

- b. Dukungan informasi, dukungan ini dapat diberikan suami dengan memberikan informasi apa saja yang diperlukan sang istri
- c. Dukungan penilaian, dukungan ini berupa penilaian yang positif yang diberikan suami kepada istri seperti dengan mengatakan bahwa apapun yang terjadi suami akan selalu mendampingi serta membantu istri dalam memberikan pengertian untuk pemecahan masalahnya.
- d. Dukungan finansial, dukungan ini dapat diberikan berupa materi yang dapat digunakan oleh istri untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus & Beutell (1985) menyebutkan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa sikap suportif seperti ikut berpartisipasi dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga dapat mengurangi *work family conflict* yang dialami oleh istrinya.

2. Aspek Dukungan Sosial Pasangan

Aspek-aspek dukungan sosial yang dikemukakan oleh House (dalam Utami & Wijaya, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Dukungan Emosional, dukungan ini dapat memberikan penerima dukungan perasaan nyaman, tenang dan merasa dicintai. Dukungan emosional dapat diberikan dalam bentuk memberikan perhatian, kehangatan dan cinta dalam upaya meningkatkan motivasi pekerjaan pasangan.

2. Dukungan Penilaian, dukungan ini dapat ditunjukkan berupa sikap setuju dan memberikan penilaian yang baik terhadap gagasan yang dikemukakan dan performa rekan kerja dalam lingkup pekerjaannya.
3. Dukungan Instrumental, merupakan dukungan yang memiliki defenisi yang paling simple , yaitu dukungan berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.
4. Dukungan Informasi, dukungan ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan berupa informasi. Caranya yaitu dengan menyarankan beberapa pilihan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dukungan ini dapat berupa arahan, bimbingan , saran.

F. Karyawati Bank

Karyawati bank adalah perempuan yang bekerja di bank sebagai karyawan tetap atau tidak tetap (Kontrak). Sebagai seorang pekerja, Karyawati bank memiliki tugas yang cukup kompleks dan beban kerja yang berat seperti melakukan penyetoran, pencocokan fisik uang dan menjaga kerahasiaan nasabah sehingga karyawati bank sering mengalami turnover dan stress (Muharnis, etikariena & Yulianto, 2011).

Selain pekerjaan yang kompleks karyawati bank juga memiliki jam kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan karyawan bank harus memastikan tidak terjadinya salah perhitungan setiap harinya sebelum pulang, sehingga rentan terhadap stress (dalam Muharnis, etikariena & Yulianto, 2011). Sejalan dengan hal itu Amaliya

(2015) menyatakan bahwa stress dari pekerjaan dapat menyebabkan kecemasan, kelelahan, depresi, kecemasan, dan cenderung mudah marah.

Berdasarkan data dari situs Bank BRI BCA Mandiri info (2016) rata rata pegawai bank memiliki jam kerja 8 jam per hari. Sejalan dengan hal itu menurut Greenhaus & Beutell (1985) Jam kerja yang panjang lebih rentan dalam membuat seseorang merasa stress dan berakhir pada tidak optimalnya dalam menjalankan peran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alteza & Hidayati (2010) pada seorang karyawati bank, didapatkan hasil bahwa jam kerja yang panjang dan seringnya melakukan tugas ke luar kota menyebabkan subjek memiliki keterbatasan waktu dengan keluarga, sering merasa kelelahan dan kerenggangan hubungan dengan anggota keluarga lainnya. Lingkungan kerja bank merupakan lingkungan kerja yang selain menekankan pada jam kerja yang panjang juga memiliki pekerjaan dengan pencapaian target, persaingan, *multitasking* , dan lainnya yang menghasilkan lingkungan kerja yang mau tidak mau individu harus bekerja dengan keras (dalam Syarifuddin, Nurtjahjanti & Widayanti, 2013).

Menurut Muhdiyanto & Mranani (2018) sektor perbankan memiliki tingkat kesibukan yang tinggi , hal ini dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan (*Burnout*) sehingga berdampak pada tingginya intensitas untuk keluar. Tidak hanya itu bekerja di sektor perbankan yang umumnya banyak pekerja wanita dan sudah berumah tangga menyebabkan konflik lebih sering muncul. Seperti yang dijelaskan oleh Greenhaus & Beutell (1985) karyawan dengan jam kerja yang lama, memiliki tugas yang kompleks dan jam kerja yang tidak fleksibel biasanya lebih rentan terhadap *work family conflict*

D. Dinamika antara dukungan sosial pasangan dan Work family Conflict Pada karyawan bank.

Peneliti memfokuskan pada kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank. Karyawan bank merupakan wanita yang bekerja baik sebagai pegawai kontrak ataupun tetap di bank (Muharnis et al., 2011). Selain itu (Muharnis et al., 2011) juga menjelaskan bahwa seorang karyawan bank memiliki tugas khas, dan cukup kompleks seperti harus memastikan tidak terjadi salah perhitungan dan menjaga kerahasiaan nasabah bank. Oleh karena hal tersebut karyawan bank rentan terhadap *turnover*, *Burnout*, stress dan *work family conflict*.

Work family conflict menurut (Greenhaus & Beutell, 1985) merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana terjadinya tekanan dan ketidakseimbangan antara peran di pekerjaan dan peran di keluarga. Tidak hanya itu *work family conflict* merupakan konflik yang memiliki dua arah dimana urusan di keluarga dapat mempengaruhi urusan di rumah dan begitu juga sebaliknya.

Work family Conflict ini biasanya terjadi pada seorang perempuan di banding laki laki (Aperson, Hidayati, 2010). Hal ini dikarenakan wanita merasa lebih memiliki tanggung jawab terhadap urusan rumah (dalam Alteza & Hidayati, 2010). *Work family conflict* dapat memberikan efek negatif pada kehidupan di tempat kerja dan di rumah, menurut Ellen et al (Erdamar & Demirel, 2014) *work family conflict* dapat menyebabkan ketidakpuasan pernikahan, performa kerja yang menurun dan banyaknya kasus pengunduran diri dan rendahnya kesejahteraan psikologis.

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *Work family conflict* dapat disebabkan oleh jam kerja yang panjang, lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja, jam kerja yang tidak fleksibel dan beban kerja yang berat. Seperti yang dijelaskan di atas bahwa Seorang karyawan bank memiliki tugas yang khas, kompleks, beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang sehingga lebih rentan terhadap *work family conflict*.

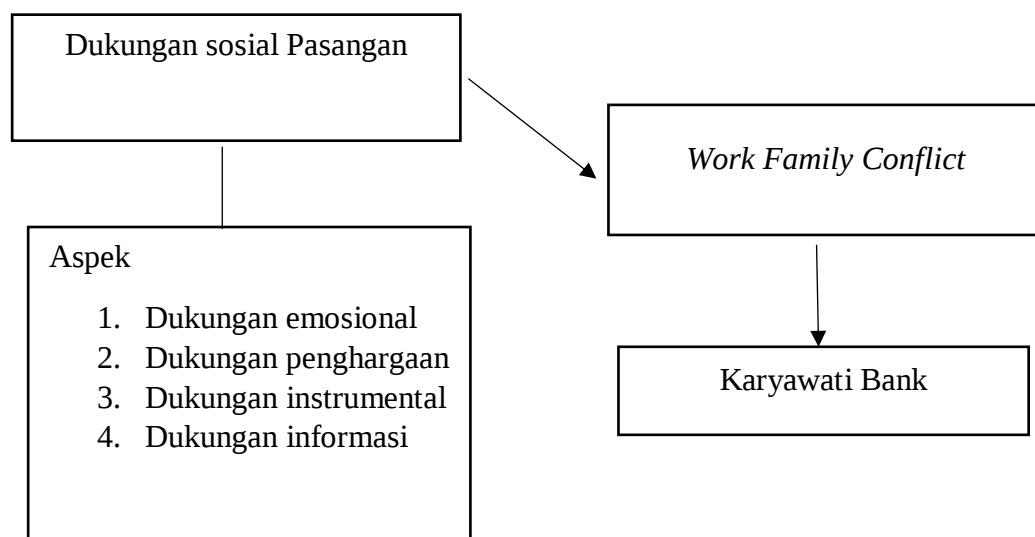
Work family conflict menurut Ahmad (dalam Julianty & Prasetya, 2016)) dapat diredakan dengan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial adalah adalah kenyamanan, kepedulian, harga diri dan bantuan yang tersedia bagi seseorang atau kelompok lain (Sarafino & Smith, 2011). Menurut Sarafino & Smith, 2011) dukungan sosial terdiri dari 4 sumber salah satunya adalah dari pasangan atau suami. Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa dukungan sosial dari pasangan dapat meredakan *work family conflict*.

Sarason, Levin & Bashbaum (dalam Apollo,apollo & Cahyadi Andi, 2012) menyatakan bahwa orang yang mendapatkan dukungan sosial yang cenderung diatas rata rata akan mendapatkan hal yang baik dalam hidupnya, memiliki *self esteem* dan *self concept* yang tinggi serta kecemasan yang rendah. Individu yang mendapatkan dukungan sosial lebih memiliki pandangan yang baik pada pekerjaan dan kehidupan.

Pendapat lain dari (Novenia & Ratnaningsih, 2017) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari keluarga dan keluarga yang terdekat bagi seorang wanita menikah yang bekerja adalah suami, oleh karena itu dukungan sosial dari pasangan dapat diharapkan mengurangi WFC. Dukungan sosial

pasangan sendiri menurut bobak (dalam Rahmadita, 2013) adalah Dorongan untuk memotivasi istri baik secara moral dan material. Sehingga dengan adanya dukungan sosial dari pasangan sebagai orang terdekat diharapkan mampu untuk mengurangi *work family conflict* yang dialami oleh istri.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual Kontribusi Dukungan sosial Pasangan terhadap Work Family Conflict pada karyawan bank

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dukungan sosial yang terdapat 4 aspek yaitu dukungan emosional, instrumental, penghargaan dan dukungan informasi, diharapkan dapat mengurangi *work family conflict* pada Karyawan Bank.

F. HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian yaitu :

Ho : Tidak terdapat kontribusi dukungan sosial suami terhadap *work family conflict* pada karyawan bank.

Ha : Terdapat kontribusi dukungan sosial suami terhadap *work family conflict* pada karyawan bank.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank di kota Bukittinggi didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum dukungan sosial pasangan pada karyawan bank cenderung lebih tinggi.
2. Secara umum *work family conflict* pada karyawan bank cenderung lebih rendah
3. Karyawan bank mengalami kendala dalam mengatasi tekanan akibat konflik yang timbul di pekerjaan dan tidak terselesaikan sehingga terbawa ke rumah dan mengganggu peran di rumah.
4. Terdapat kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict* pada karyawan bank
5. Dukungan sosial pasangan berkorelasi negatif terhadap *work family conflict*, dimana semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan maka *work family conflict* akan semakin rendah

B. SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, disampaikan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi

beberapa pihak yang terkait. Beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti berdasarkan gambaran hasil penelitian, yaitu :

Bagi subjek penelitian :

1. Bagi karyawan bank dan pasangan diharapkan untuk lebih terbuka dan sering mengadakan *sharing*, dan *quality time* berdua, dengan adanya *sharing* dengan pasangan membuat karyawan bank menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang terjadi sehingga tekanan yang timbul akibat konflik di pekerjaan lebih berkurang.
2. Bagi bank diharapkan mengadakan konseling kepada karyawan bank yang mengalami masalah di tempat kerja sehingga tekanan yang timbul akibat masalah di tempat kerja menjadi lebih berkurang
3. Bank diharapkan mengadakan *family gathering* kepada karyawan bank untuk mengurangi tekanan akibat masalah yang terjadi di tempat kerja dan membuat karyawan optimal dalam bekerja.

Bagi peneliti-peneliti selanjutnya :

1. Diharapkan agar dapat mengkaji lebih banyak sumber atau referensi yang terkait dengan dukungan sosial pasangan dengan *work family conflict* karyawan bank.
2. Dalam pengambilan data sebaiknya didampingi wawancara dan observasi yang mendalam untuk membantu pembahasan kemudian memastikan apakah subjek penelitian mengisi angket dengan serius sehingga hasil dari penelitian lebih dapat dipercaya lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliya, R. (2015). *A literature review work family conflict and subjective well being*. 311–314.
- Apollo, & Cahyadi. A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta No. 02 Tahun XXXV III*.
- Azwar, S. (2007). *dasar dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bank Mandiri, BRI BCA info (2016). Jam kerja operasional bank bri, mandiri, bni, dll. Diperoleh dari <https://www.bank-bri-bca-mandiri.info/2016/07/jam-kerja-operasional-bank-bri-mandiri.html>
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work family, family work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919–4924.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict : testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. 10, 76–88