

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA KARYAWAN
PT. A.W FABER CASTELL INDONESIA DI BEKASI**

**DEA ERLISYA HIDAYAT
8115072693**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL SUPPORT WITH WORK-FAMILY CONFLICT EMPLOYEES PT. A.W FABER CASTELL INDONESIA IN BEKASI

**DEA ERLISYA HIDAYAT
8115072693**



Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Education Accomplishment

***Study Program Of Economic Education
Concentration In Office Administration Education
Department Of Economics And Administration
Faculty Of Economics
State University Of Jakarta
2012***

ABSTRAK

DEA ERLISYA HIDAYAT. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Karyawan PT. A.W. Faber Castell Indonesia Di Bekasi. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Januari 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia . Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan wanita yang berjumlah 165 karyawan dengan sampel penelitian adalah 114 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel X (dukungan sosial) dan variabel Y (konflik pekerjaan-keluarga) keduanya merupakan data primer yang dijaring menggunakan instrumen berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan di beberapa departemen (produksi, ware house, trainee, head office). Langkah selanjutnya dilakukan uji validitas isi dengan proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas variabel X sebesar 0,816 dan Variabel Y sebesar 0,811. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 86,43 - 0,458X$. Uji normalitas galat taksiran Y terhadap X dengan menggunakan uji *Lilliefors* dan diperoleh $L_{hitung} = 0,047$ dibandingkan dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,083 maka $L_{hitung} < L_{tabel}$. Hal ini berarti galat taksiran Y terhadap X berdistribusi normal. Uji keberartian regresi diperoleh $F_{hitung} (40,99) > F_{tabel} (3,91)$ hal ini membuktikan bahwa regresi berarti. Uji kelinearan menghasilkan $F_{hitung} (0,83) < F_{tabel} (1,62)$ ini berarti model regresi yang dipakai linear. Uji koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan r_{xy} sebesar -0,518 maka menunjukkan terdapat hubungan negatif. Uji signifikansi koefisien dengan menggunakan uji-t. Hasil yang diperoleh adalah $dk = n - 2 = 112$ dan taraf signifikansi (α) 0,05 adalah 1,67 ini berarti $-t_{hitung} (-6,40) < -t_{tabel} (-1,67)$ maka hubungan signifikan dan hubungan negatif antara variabel X dengan variabel Y. Perhitungan koefisien determinasi menghasilkan $r_{xy}^2 = (-0,518)^2 = 0,2679$ ini menunjukkan bahwa 26,79 % variasi konflik pekerjaan-keluarga ditentukan oleh dukungan sosial dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi.

ABSTRACT

DEA ERLISYA HIDAYAT. *Relationship Between Social Support With Work-Family Conflict In Employed PT. A.W Faber Castell Indonesia In Bekasi.* Thesis, Jakarta: Study Program of Economic Education Program, Concentration Of Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, January 2012.

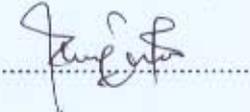
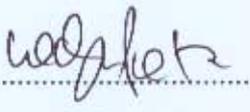
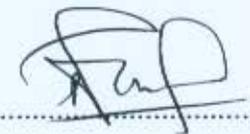
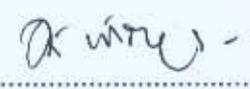
This research aims to determine whether there is a relationship between social support with work-family conflict on employee PT A.W Faber Castell Indonesia. The research method used is survey method with the correlational approach. The research population was all employees of PT. A.W Faber Castell Indonesia. Population reach of this study was 165 female employee with 114 female employee for sampling. The sampling technique used was purposive sampling. The variables in this research is the variable X (Social Support) and variable Y (Work-Family Conflict) are both primary data captured using the instrument in the form of questionnaires distributed to employees in several departments (production, ware house, trainee, and head office). The next tested the validity of the content of the validation process of calculating the correlation coefficient score points with a total score and reliability testing with Alpha Cronbach formula. Reliability of 0,816 for the variable X and variable Y 0,811. Test requirements analysis is performed by finding the regression equation obtained was $\hat{Y} = 86,43 - 0,458X$. Normality test error of Y estimate of X using the Liliefors test and obtained $L_{count} = 0,047$ compared with L_{tabel} at 0,05 significance level of 0,083 then the $L_{count} < L_{tabel}$. This means that the error estimate of Y against X is normally distributed. For regression significance test and the result is, $F_{count} (40,99) > F_{tabel} (3,91)$. Showing that, it has significance regression. Regression linearity test, $F_{count} (0,83) < F_{tabel} (1,62)$, showing that regression is linear. Test Product Moment correlation coefficient of -0,518 showing that a negative relationship. Coefficient significance using t-test. The result obtained are $dk = n - 2 = 112$ and significance level 0,05 is 1,67 it means that $-t_{count} (-6,40) < -t_{tabel} (-1,67)$ the relationship significant and negative relationship between variable X with variable Y. The calculation of the coefficient of determination $r_{xy}^2 = (-0,518)^2 = 0,2679$ indicates that 26,79% of the variation of work-family conflict is determined by social support and the rest is determined by other factor is not examined. The conclusion of the research is that there negative relationship between social support with work-family conflict on employee PT. A.W Faber Castell Indonesia in Bekasi.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		18 Januari 2012
2. <u>Maisaroh, SE., M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Sekretaris		18 Januari 2012
3. <u>Widya Parimita, SE., MPA</u> NIP. 197006052001122001	Penguji Ahli		18 Januari 2012
4. <u>Drs. Dedi Purwana, ES., M.Bus</u> NIP. 196712071992031001	Pembimbing I		18 Januari 2012
5. <u>Umi Widyastuti, SE., ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		18 Januari 2012

Tanggal Lulus: 11 Januari 2012.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2012

Yang Membuat Pernyataan

Dea Erlisya Hidayat

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini Ku Persembahkan Untuk Kedua Orang Tuaku yang Tiada Henti dan Letih Memberikan Dukungan Serta Do'a Begitupun kepada Kedua Kakakku (Widya Indra. W dan Estika Amalia) dan Adikku (Billie Rizgan Hidayat) Beserta Teman-Teman. Terimakasih Untuk Semua Doa dan Dukungannya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Karyawan PT. A.W. Faber Castell Indonesia Di Bekasi”** ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak halangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan moril dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE, ME, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran dengan penuh perhatian dan kesabaran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

4. Dr. Saparuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.
8. HRD PT. A.W Faber Castell Indonesia, beserta staff dan Karyawan yang telah membantu dalam melakukan penelitian khususnya pada saat menyebar kuesioner dan memberikan informasi mengenai perusahaan dan data yang dibutuhkan.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti sendiri maupun untuk pembaca. Amin.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Konflik Pekerjaan-Keluarga	11
2. Dukungan Sosial	21
B. Kerangka Berfikir	31
C. Perumusan Hipotesis	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian	34
C. Metode Penelitian	35
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	35
E. Instrumen Penelitian	37
1. Konflik Pekerjaan-Keluarga	
a. Definisi Konseptual	37
b. Definisi Operasional	37
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	38
d. Validasi Instrumen	39
2. Dukungan Sosial	
a. Definisi Konseptual.....	41
b. Definisi Operasional	42
c. Kisi-Kisi Instrumen.....	42
d. Validasi Instrumen	43
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
1. Mencari Persamaan Regresi	46
2. Uji Persyaratan Data Analisis.....	46
3. Uji Hipotesis	47
a. Uji Keberartian Regresi.....	47
b. Uji Linearitas Regresi.....	47
c. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	48
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	49
e. Uji Koefisien Determinasi.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Konflik Pekerjaan-Keluarga	51
2. Data Dukungan Sosial	55

B. Analisis Data	
1. Perhitungan Persamaan Regresi	58
2. Pengujian Persyaratan Analisis	60
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Linieritas Regresi	61
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	61
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	63
a. Uji Koefisien Korelasi	63
b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)	63
c. Uji Koefisien Determinasi	63
C. Interpretasi Penelitian	64
D. Keterbatasan Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	67
B. Implikasi	68
C. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74
RIWAYAT HIDUP	158

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel III.1	Penentuan Sampel	36
Tabel III.2	Kisi-Kisi Instrumen Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	38
Tabel III.3	Skala Penilaian Variabel X (Konflik Pekerjaan Keluarga).....	39
Tabel III.4	Kisi-Kisi Instrumen Dukungan Sosial	42
Tabel III.5	Skala Penilaian Variabel X (Konflik Pekerjaan Keluarga).....	43
Tabel III.6	Daftar Analisis Varians Uji Kelinearan dan Keberartian Regresi	48
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Konflik Pekerjaan Keluarga	52
Tabel IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Konflik Pekerjaan Keluarga.....	54
Tabel IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Konflik Pekerjaan Keluarga.....	54
Tabel IV.4	Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial.....	55
Tabel IV.5	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dukungan Sosial	58
Tabel IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Dukungan Sosial	58
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	60
Tabel IV.8	Tabel Anava untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Dukungan Sosial (X) Terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga(Y).....	61
Tabel IV.9	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Grafik Histogram Dukungan Sosial.....	53
Gambar IV.2 Grafik Histogram Konflik Pekerjaan-Keluarga.....	56
Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 86,43 - 0,458X$	59

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Surat Penyebaran Kuisisioner Uji Coba	74
Lampiran 2	Kuesioner Uji Coba.....	75
Lampiran 3	Kuesioner Final Penelitian Variabel X	78
Lampiran 4	Skor Data Uji Coba Variabel X	79
Lampiran 5	Tabel Perhitungan Validitas Variabel X	80
Lampiran 6	Perhitungan Analisis Butir Variabel X	81
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Uji Valid Variabel X.....	82
Lampiran 8	Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X	83
Lampiran 9	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	84
Lampiran 10	Kuesioner Final Penelitian Variabel Y	85
Lampiran 11	Skor Data Uji Coba Variabel Y	86
Lampiran 12	Tabel Perhitungan Validitas Variabel Y	87
Lampiran 13	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y	88
Lampiran 14	Perhitungan Kembali Uji Valid Variabel Y.....	89
Lampiran 15	Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y	90
Lampiran 16	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	91
Lampiran 17	Data Mentah Variabel X	92
Lampiran 18	Data Mentah Variabel Y	96
Lampiran 19	Perhitungan Menggambar Histogram Variabel X.....	100
Lampiran 20	Grafik Histogram Variabel X.....	101
Lampiran 21	Perhitungan Menggambar Histogram Variabel Y.....	102
Lampiran 22	Grafik Histogram Variabel Y	103
Lampiran 23	Hasil Data Mentah Variabel X dan Y	104
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y	107
Lampiran 25	Perhitungan Rata-Rata Varians, dan Simpangan Baku.....	110
Lampiran 26	Data Berpasangan Variabel X dan Y	111
Lampiran 27	Perhitugan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier ...	114

Lampiran 28	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + Bx$	115
Lampiran 29	Grafik Persamaan Regresi.....	118
Lampiran 30	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku, Regresi \hat{Y}	119
Lampiran 31	Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku, Regresi \hat{Y}	122
Lampiran 32	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran.....	123
Lampiran 33	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran.....	126
Lampiran 34	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	127
Lampiran 35	Perhitungan Uji Kelinearan Regresi.....	129
Lampiran 36	Tabel Perhitungan Jumlah Kuadrat (JK).....	130
Lampiran 37	Tabel Anava	133
Lampiran 38	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	134
Lampiran 39	Perhitungan Uji Signifikansi	135
Lampiran 40	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	136
Lampiran 41	Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu Pada Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	137
Lampiran 42	Tabel Nilai Kritis Untuk Uji Lilliefors	138
Lampiran 43	Tabel Normalitas.....	139
Lampiran 44	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	140
Lampiran 45	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi f.....	141
Lampiran 46	Tabel Nilai Kritik r Product Moment.....	145
Lampiran 47	Surat Permohonan Izin Penelitian.....	146
Lampiran 48	Surat Keterangan Telah Meneliti dari Perusahaan.....	147
Lampiran 49	Skor Indikator Variabel X	148
Lampiran 50	Skor Sub Indikator Variabel X	151
Lampiran 51	Skor Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga	154
Lampiran 52	Skor Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini telah membawa perubahan pada sektor industri. Pesatnya arus informasi dan teknologi tersebut itu pula membawa pengaruh yang besar di hampir semua aspek kehidupan manusia dengan berbagai permasalahannya. Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang turut mengalami perkembangan yang cukup signifikan.

Permasalahan yang muncul akibat perkembangan zaman tersebut dapat diatasi dengan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Arus globalisasi semakin membawa manusia kedalam era persaingan global, dimana persaingan antara satu individu dengan individu lain saling berkompetisi. Dengan demikian bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kini semakin selektif. Berbagai perusahaan baik swasta maupun negeri semakin selektif dalam merekrut karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk melakukan optimalisasi kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki dalam rangka meningkatkan kinerja

perusahaan. Pada saat ini tidak hanya kaum laki-laki saja yang menjajaki dunia kerja, akan tetapi kaum wanita pun kini banyak yang merambah dalam dunia kerja. Posisi wanita di suatu perusahaan tidak kalah dengan kaum laki-laki. Dengan demikian persaingan antar karyawan pun kini semakin ketat saja.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya tentu menemukan berbagai macam kesulitan. Salah satu kesulitan yang menjadi indikasi penyebab tersebut adalah adanya konflik peran dalam pekerjaan dan dalam urusan keluarga atau yang disebut dengan *work-family conflict*.

Keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan keluarga yang kecil dan terdiri dari ayah, ibu, dan anak-anak. Konflik pekerjaan-keluarga/ *work-family konflik* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan. Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran seseorang dalam pekerjaan di suatu perusahaan dengan peran sebagai anggota keluarga.

Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan terkadang dihadapkan pada dua sisi persoalan yang sulit untuk ditinggalkan, antara pekerjaan dan keluarga persoalan tersebut akhirnya menimbulkan suatu konflik peran atau yang biasa dikenal dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan mengalami *work-family conflict* antara lain beban kerja, keyakinan diri (*self efficacy*), waktu kerja (*working hour*), lingkungan kerja, dan dukungan sosial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang seimbang dan dapat diselaraskan dengan jangka waktu yang ditetapkan akan memberikan hasil yang baik. Dengan demikian, beban kerja yang seimbang tentu akan dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga.

Namun, sebaliknya karyawan sering kali menerima beban kerja yang berlebihan sehingga membuat seseorang mengalami kelelahan bekerja. Hal ini tentu akan membawa dampak yang kurang baik bagi mereka. Oleh karena itu beban kerja yang berlebihan akan membawa pengaruh tidak baik pada pekerjaan dan juga keluarga sehingga dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi tingginya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) keyakinan diri (*self efficacy*). Keyakinan diri (*Self efficacy*) merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan seseorang untuk menghadapi tugasnya, keyakinan diri itu diperoleh dari dalam diri sendiri seorang individu. Keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi akan membuat seseorang terpacu untuk bekerja dengan kemampuan yang dimiliki mereka dengan baik maka hal tersebut akan berdampak baik pula bagi pekerjaan mereka dan dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka ia akan berusaha

untuk menghindari tugas dan mereka akan cenderung untuk tidak mau berusaha menghadapi suatu masalah atau tantangan dalam bekerja. Keyakinan diri (*self efficacy*) yang rendah pada karyawan akan meningkatkan *work-family conflict*.

Waktu kerja (*working hour*) adalah banyaknya hari dalam seminggu yang digunakan oleh seseorang dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Biasanya waktu kerja yang diterapkan adalah lima hari dalam seminggu sehingga karyawan memiliki waktu libur yang dapat digunakan untuk beristirahat bersama keluarga atau hal yang menyenangkan diluar pekerjaan. Penetapan waktu kerja dengan dua hari libur memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat beristirahat, sehingga hal ini dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi mereka.

Akan tetapi, waktu kerja yang berlebih tentu akan membuat waktu seseorang untuk beristirahat menjadi berkurang. Dengan demikian, waktu kerja yang lebih dapat mengakibatkan peran seseorang dirumah menjadi kurang dan lebih banyak digunakan ditempat kerja, tentu saja hal ini mengakibatkan suatu konflik peran dimana peran di rumah menjadi terabaikan karena pekerjaan sehingga konflik pekerjaan-keluarga menjadi tinggi.

Kenyamanan dan kepuasan kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan salah satunya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Apabila karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat dalam melakukan pekerjaannya sehingga konflik pekerjaan-keluarga menjadi rendah.

Namun lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan ketidaknyamanan untuk dapat bekerja secara optimal. Ketidaknyamanan tersebut akan menimbulkan konflik dalam pekerjaan hingga terbawa ketika ia berada dalam lingkungan keluarga, karena lingkungan yang tidak kondusif membuat seorang karyawan menunda pekerjaan atau mereka lebih nyaman mengerjakan di rumah. Hal ini tentu akan berakibat pada aktivitas di rumah yang seharusnya disediakan untuk keluarga terpakai untuk bekerja sehingga konflik pekerjaan-keluarga menjadi meningkat.

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan bantuan orang lain. Dalam dunia kerja sekalipun seseorang tidak bisa bekerja sendiri melainkan harus bekerja secara tim (*team work*) dengan rekan kerja. Dukungan sosial diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh satu individu kepada individu lainnya yang membutuhkan bantuan. Bantuan tersebut dapat berupa bantuan emosional, instrumental, dan bantuan informasional. Adanya bantuan tersebut akan memberikan kenyamanan pada diri seseorang karena mereka merasa dipedulikan dan dihargai.

Dukungan sosial yang tinggi yang diterima oleh seseorang baik dalam pekerjaan ataupun di keluarga akan membuat seseorang merasa dihargai dan dipedulikan. Dalam bekerja seorang karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi maka ia akan memberikan kenyamanan dalam bekerja karena begitu banyaknya dukungan yang diperolehnya. Adanya dukungan sosial dapat mengurangi permasalahan yang dihadapi seseorang baik itu persoalan ditempat

kerja maupun dikeluarga sehingga dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh seseorang.

Sedangkan, sebaliknya kurangnya dukungan sosial baik yang diperoleh ditempat kerja ataupun dikeluarga dapat menimbulkan suatu persoalan. Persoalan dalam keluarga yang terbawa ketika bekerja akan membuat seseorang sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaan sehingga kurangnya dukungan sosial akan mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga menjadi tinggi.

Kebutuhan akan dukungan sosial disetiap karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh karyawan, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada tujuan yang akan dicapai perusahaan secara optimal.

PT A.W Faber Castell Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yaitu perusahaan yang mengolah bahan mentah (bahan baku) menjadi bahan jadi. Beberapa produk yang dihasilkan oleh PT A.W Faber Castell Indonesia diantaranya adalah berupa peralatan tulis kantor dan sekolah seperti pensil, penghapus, crayon, stabilo, dan pensil warna.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa PT. A.W Faber Castell Indonesia memiliki beberapa persoalan yang berkaitan dengan karyawan, salah satu persoalan tersebut adalah kurangnya dukungan sosial antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial tersebut tercermin dari rendahnya bantuan emosional dan bantuan informasional yang diberikan. Hal ini dapat terlihat dari segi kepedulian antar satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam suatu departemen. Selain itu dapat

dilihat dari bantuan informasional yang berupa saran atau masukan antar sesama rekan kerja.

Rendahnya kepedulian antar karyawan tersebut terlihat pada kurangnya rasa saling memiliki antar sesama rekan kerja yang menyebabkan mereka bersikap cenderung acuh terhadap kepentingan orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini tentu akan mengakibatkan konflik dalam pekerjaan dimana mereka satu sama lain akan bersikap individual sedangkan dalam bekerja dibutuhkan suatu kerjasama yang membutuhkan rasa kepedulian yang cukup baik.

Kurangnya kepedulian yang dirasakan ditempat kerja akan membuat seseorang bekerja tidak nyaman dan tidak dihargai. Persoalan dalam pekerjaan tersebut akan terbawa ketika berada dalam keluarga sehingga konflik dalam pekerjaan-keluarga menjadi meningkat. Selanjutnya yang menjadi persoalan adalah berkaitan dengan bantuan informasioanal yang dilihat dari segi pemberian saran atau masukan.

Rasa acuh tersebut berdampak pula pada minimnya rasa solidaritas yang salah satu diantaranya adalah dalam memberikan masukan atau saran yang membangun, hal ini dikarenakan mereka menganggap bahwa dalam bekerja antara satu individu dengan individu lainnya merupakan persaingan. Rutinitas pekerjaan tidak jarang membuat seseorang merasakan kejenuhan dan memunculkan persoalan terlebih lagi ketika telah memiliki keluarga.

Persoalan dalam keluarga sering kali membuat konsentrasi dalam bekerja menjadi terganggu, adanya saran atau masukan yang baik dapat meringankan beban pikiran. Dengan adanya pemberian saran akan memberikan dampak positif

bagi mereka yang sedang mengalami persoalan baik dalam pekerjaan ataupun keluarga.

Persoalan yang dihadapi oleh para karyawan PT A.W Faber Castell Indonesia pada dasarnya berhubungan dengan kurangnya dukungan sosial yang berupa bantuan emosional dan informasional yang dapat berdampak pada urusan pekerjaan dan akan terbawa dalam urusan keluarga. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan pada perusahaan tersebut sudah berkeluarga sehingga mereka memiliki peran ganda yaitu dalam pekerjaan dan juga keluarga.

Dengan demikian persoalan yang dihadapi ditempat kerja secara langsung ataupun tidak langsung dapat terbawa ketika berada dikeluarga. Berdasarkan permasalahan tersebut, menjadi latar belakang peneliti tertarik mengadakan penelitian di PT A.W Faber Castell Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka konflik pekerjaan keluarga dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Keyakinan diri (*Self efficacy*) yang rendah
3. Waktu kerja yang panjang
4. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
5. Kurangnya dukungan sosial

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi di atas, ternyata masalah konflik pekerjaan keluarga mencakup berbagai aspek, dimensi dan permasalahan yang luas serta kompleks.. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan Antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka permasalahan masalah ini dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan memperkaya wawasan keilmuan tentang konflik pekerjaan keluarga alam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan mengenai konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh para karyawan dan staff diperusahaan.

3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bekal pengalaman dalam membahas penelitian-penelitian selanjutnya dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diterima.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam memandang suatu konflik khususnya konflik peran yaitu konflik pekerjaan keluarga.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Tuntutan ekonomi yang semakin tinggi membuat seseorang harus bekerja lebih giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup. Pada saat sekarang ini tidak jarang dalam satu keluarga baik suami ataupun istri keduanya bekerja, mereka bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Adanya keadaan tersebut membuat peran dalam keluarga berkurang yang pada akhirnya terjadi ketidakseimbangan antar peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga yang tidak jarang menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Kahn et.al dikutip oleh dalam Jay C. Thomas and Michael Hersen mengatakan “*work-family conflict is type of inter role conflict in which the role demands stemming from in one domain (work or family) are incompatible with role demands stemming from the other domain (work or family)*”¹.

Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluarga adalah jenis konflik peran dimana tuntutan peran yang berasal dari satu bidang (pekerjaan atau keluarga) tidak dapat disejajarkan dengan tuntutan peran yang berasal dari lain bidang (pekerjaan atau keluarga).

¹ Jay C. Thomas and Michael Hersen, *Handbook and Mental Health in The Workplace*, Sage Publications, Inc: California, 2002, hal: 85

Sedangkan Greenhaus and Beutell dikutip oleh Julian Barling, E. Kevin Kelloway and Michael R. Frone mengatakan “*work-family conflict is a form of inter role conflict in which the role pressure from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*”². Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluarga adalah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari bagian pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan di beberapa hal

Berdasarkan pendapat diatas maka konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana adanya tekanan yang muncul baik dalam pekerjaan ataupun keluarga, keduanya tidak dapat disejajarkan sehingga dapat menimbulkan konflik pada diri individu.

Dipertegas oleh Friedman and Geenhaus yang dikutip Marc J. Schabracq, Jacques A.M Winnubst, and Cary L. Cooper menyatakan “ *work-family conflict is experienced when pressures from work and family roles are incompatible, such that participation in one role makes it more difficult to participate in the other* ”³. Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluarga dialami saat tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga tidak sejajar, seperti bahwa dalam satu peran membuatnya lebih sulit untuk berpartisipasi dengan yang lainnya.

Sependapat dengan Friendman dan Greenhaus, Shelton yang dikutip oleh Darren Lee Ross and Conrad Lashley juga mengemukakan “*work-family conflict as a form of inter-role conflict arising because pressures emanating from one role*

² Julian Barling, E. Kevin Kelloway and Michael R. Frone, *Handbook of Wok Stress*, (USA: Sage Publication Inc, 2005), hal:115

³ Marc J. Schabracq, Jacques A.M Winnubst, and Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology 2th edition*, USA: John Wilet & Sons, 2003, hal:264

*are incompatible with those form another role)*⁴. Dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik antar peran yang timbul karena tekanan yang berasal dari satu peran yang tidak sesuai dengan bentuk peran yang lain

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan ini tampak bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu konflik peran dimana antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak dapat disatukann, sehingga menyebabkan tekanan yang saling bertentangan. Konflik ini dapat terjadi di perusahaan pada karyawan yang telah berkeluarga dimana mereka dihadapkan pada dua sisi yang sulit yaitu satu sisi harus berperan dalam pekerjaan dan satu sisi berperan dalam keluarga, keduanya harus dijalankan dengan baik.

Keadaan ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Menurut Frone, Russel and Cooper; Frone, Yardley and Markel dikutip oleh Jay C. Thomas and Michael Hersen mengemukakan “*work-family conflict consists of two dimensions: work to family conflict (i.e., work interfering with family) and family to work conflict (i.e., family interfering with work)*”⁵. Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluraga terdiri dari dua dimensi: pekerjaan terhadap konflik keluarga (yaitu pekerjaan mencampuri keluarga) dan keluarga terhadap pekerjaan (yaitu keluarga mencampuri pekerjaan).

⁴ Darren Lee Ross and Conrad Lashley, *Entrepreneurship & Small Business Management in The Hospitality Industry*, USA: Elsevier Ltd, 2009, hal:153

⁵ Jay C. Thomas and Michael Hersen, *Loc. cit.*,

Pendapat lain Derk Walker and Steve Rowlinson mengatakan “*work-family conflict also known to occurs in two direction: from work to family and from family to work*”⁶. Dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga juga diketahui dari dua arah: dari bekerja untuk keluarga dan dari keluarga untuk bekerja.

Menurut Greenhaus and Beutell yang dikutip oleh Julian Barling et al mengatakan “*work-family conflict can occur in two direction: work can interfere with family (work to family conflict) and family can interfere with work (family to work conflict)*”⁷. Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi dalam dua arah: pekerjaan dapat mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan maka konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari dua dimensi yaitu urusan pekerjaan mencampuri keluarga dan urusan keluarga mencampuri pekerjaan. Urusan pekerjaan mencampuri keluarga terjadi ketika pekerjaan dikantor yang cukup banyak sehingga sulit untuk membagi waktu dengan keluarga yang pada akhirnya mengakibatkan urusan keluarga terganggu. Sebaliknya urusan keluarga mencampuri pekerjaan, terjadi ketika seseorang berada dalam lingkup keluarga dan dimana pekerjaan kantor turut mencampuri yang pada akhirnya urusan dalam keluarga terganggu.

Pendapat lain Gutek, Searle, and Klepa’s yang dikutip oleh Peter A. Hancock and Paula A. Desmond mengemukakan “*work-family conflict has two*

⁶ Derk Walker and Steve Rowlinson, *Procurements Systems a cross-Industry Perspective*, New York, 2008, hal: 316

⁷ Julian Barling, *Loc. cit.*,

dimension: work interference with family (WIF) and family interference with work (FIW) ”⁸. Dapat diartikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki dua dimensi: pekerjaan mencampuri keluarga (WIF) dan keluarga mencampuri pekerjaan.

Sedangkan Margaret B. Neal and Leslie B. Hammer “ *work family conflict consists of two broad dimensions. Work to family conflict (i.e., work interfering with family) and family to work conflict (i.e., family interfering with work)* ”⁹. Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluarga terdiri dari 2 dimensi yang luas: pekerjaan ke konflik keluarga (yaitu pekerjaan mencampuri keluarga) dan keluarga ke konflik pekerjaan (yaitu keluarga mencampuri urusan pekerjaan).

Menurut Netemeyer, Boles, and McMurrian yang dikutip oleh Margaret B. Neal and Leslie B. Hammer memperjelas mengenai dimensi konflik pekerjaan-keluarga mengatakan:

*Conceptualized work to family conflict as form of inter role conflict in which the general time and strain demands created by one’s job with performing family-related responsibilities. Conversely, family to work conflict is a form of inter role conflict in which the general time and strain demands created by the family interfere with the performance of work-related responsibilities*¹⁰.

Dapat diartikan bahwa pekerjaan ke konflik keluarga dikonseptualisasikan sebagai bentuk dari konflik peran yang dimana secara umum tuntutan waktu dan tekanan yang diciptakan oleh pekerjaan seseorang terkait dengan mengerjakan tanggungjawab keluarga. Sebaliknya, keluarga ke konflik pekerjaan adalah

⁸ Peter A. Hancock and Paula A. Desmond, *Stress Workload and Fatigue*, (USA: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2001), hal: 202

⁹ Margaret B. Neal and Leslie B. Hammer, *Working Couples Caring for Children and Aging Parents Effect on Work and Well Being*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2007, hal: 64

¹⁰ *Ibid.*, hal. 71

sebuah bentuk konflik peran yang dimana secara umum tuntutan waktu dan tekanan diciptakan oleh keluarga mengganggu kinerja dari tanggungjawab kerja.

Berdasarkan teori diatas maka konflik pekerjaan-keluarga memiliki dua dimensi yaitu *work interference with family* (urusan pekerjaan mencampuri keluarga) dan *family interference with work* (urusan keluarga mencampuri pekerjaan). Pekerjaan mencampuri keluarga merupakan satu bentuk konflik peran yang timbul ketika tuntutan peran dan tanggung jawab kegiatan pekerjaan menghambat peran dalam keluarga. Sedangkan urusan keluarga mencampuri pekerjaan terjadi ketika peran tanggung jawab keluarga menghambat kinerja ditempat kerja.

Urusan keluarga mencampuri pekerjaan terjadi pada seseorang yang telah memiliki keluarga misalnya ketika seseorang harus merawat anaknya yang sedang sakit dan menyebabkan seseorang tersebut tidak masuk kerja. Urusan pekerjaan mencampuri keluarga misalnya terjadi ketika banyaknya pekerjaan dikantor yang membuat seseorang harus bekerja hingga melebihi waktu yang ditetapkan yang pada akhirnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga menjadi sedikit.

Dengan demikian hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Kedua dimensi tersebut secara umum disebabkan oleh tuntutan waktu dan tekanan yang dihadapi dari pekerjaan ataupun keluarga.

Menurut Pleck dan Hall mengemukakan "*interference from family to work should be a greater source of work-family conflict for women, while interference from work to family should be a greater source of work-family conflict for men*"¹¹.

¹¹ Marta Lundy And Beverly Younger, *Women In The Workplace And Employee Assistance Programs*, (USA:Hawort Press. Inc 1994), hal:61.

Dapat diartikan yakni keluarga mencampuri pekerjaan menjadi sumber yang besar pemicu terjadi konflik pekerjaan-keluarga pada wanita, sementara pekerjaan mecampuri keluarga menjadi sumber yang besar pemicu terjadinya konflik pekerjaan-keluarga pada pria.

Menurut Greenhaus and Beutell, Pleck, Greenhaus and Parasuraman, Voydanoff, Burke, Aryee, Mohammad Hashim mengatakan:

*Researchers have documented the experience of work-family conflict among women, and have provided convinincing evidence of the edverse effects of such conflict on their well being in both the work and family domains*¹².

Dapat diartikan yakni para peneliti telah mendefinisikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dialami diantara para wanita, hal ini telah memberikan bukti yang meyakinkan efek samping dari konflik-konflik dalam kesejahteraan mereka baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Sedangkan Triaryati mengatakan “*work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibanding pria”¹³.

Berdasarkan pendapat diatas maka konflik pekerjaan-keluarga cenderung dialami oleh wanita. Seorang wanita harus dapat menjalani perannya baik dalam pekerjaan ataupun berperan dalam keluarga terlebih lagi bagi yang sudah berkeluarga dan memiliki anak.

Menurut Gary N. Powell mengatakan “*three types of work-family conflict occur for individuals: times based conflict, strain based conflict, and behavior*

¹² Aminah Ahmad, Work-Family Conflict and Social Support: A Study of Female Secretaries In Malaysia, *Pertanika J.Soc.Sci.& Hum.* 5(2):93-101 (1997), Universitas Putra Malaysia Press, hal:94

¹³ Lia Nirawati, Pengaruh Work-Family Conflict Pekerja Wanita Terhadap Turnover Dengan Absen Sebagai Variabel Antar, *Jurnal Ekonomi Bisnis Ventura*, Volume 12, No.3, Desember 2009, hal:158

based conflict”¹⁴. Dapat diartikan yakni tiga tipe dari konflik pekerjaan- keluarga yang terjadi pada individu: konflik didasarkan pada waktu, konflik didasarkan pada tekanan, dan konflik didasarkan pada perilaku

Diperjelas oleh Greenhaus and Beutell dikutip oleh Marc J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst, and Cary L. Cooper mengatakan “*Three forms of work-family conflict*:

- a. *Time based conflict, referring to (time) pressures from one domain (associated with the fulfillment of one role) that make it physically impossible to meet demands from the other domain, or produce preoccupation with one role even when one is physically attempting to meet the demands of another role. An example of this type of conflict is when long working hours limit one’s attendance and participation in family activities.*
- b. *Strain based conflict, referring to strain (e.g. tension, anxiety, fatigue, depression, irritability) created by the participation in one domain (role) that makes it difficult to comply with demands from the other domain (another role). An example of this type of conflict is when fatigue built up during working hours spills over to the family domain and drains one’s energy resources for family activities.*
- c. *Behavior based conflict, referring to specific patterns of role behavior that are incompatible with expectations regarding behavior in another role. An example of this latter type of conflict is when one has difficulty in combining a professional, rational and business-like attitude at work with a personal, more open and sensitive attitude at home”¹⁵.*

Dapat diartikan yakni menurut Greenhaus dan Beutell maka tiga bentuk dari konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a. Konflik didasarkan waktu, pengkelasan untuk (waktu) tekanan dari satu bidang (yang berhubungan dengan pemenuhan satu peran) yang membuat secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi tuntutan dari bidang lainnya, atau menghasilkan kesibukkan dengan satu peran

¹⁴ Gary N. Powell, *Women and Men In Management*, (USA: Sage Publication 2011), hal. 187

¹⁵ Marc J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst, and Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology Second Edition*, England: John Wiley & Sons Ltd, 2003, hal:284

bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lain. Contoh dari jenis konflik ini adalah ketika jam kerja yang panjang membatasi kehadiran dan partisipasi seseorang dalam kegiatan keluarga.

- b. Konflik didasarkan tekanan, pengkelasan untuk tekanan (misalnya ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, dan sifat mengesalkan) dihasilkan oleh partisipasi dalam satu bidang (peran) yang membuat sulit untuk memenuhi tuntutan dari bidang lain (peran lain). contoh dari jenis konflik ini adalah ketika kelelahan yang dibangun selama jam kerja tumpah ke bidang keluarga dan menguras sumber daya energi seseorang untuk kegiatan keluarga.
- c. Konflik didasarkan perilaku, pengkelasan dengan pola perilaku tertentu peran yang tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. contoh dari jenis konflik ini adalah ketika seseorang sulit dalam menggabungkan sikap profesional, rasional dan bisnis mereka ditempat kerja dengan sikap pribadi yang lebih terbuka dan sensitive dirumah.

Berdasarkan kedua teori yang dikemukakan diatas maka konflik pekerjaan-keluarga/ *work-family conflict* terdiri dari tiga bentuk diantaranya yang pertama konflik didasarkan waktu (*time based conflict*) yaitu konflik yang terjadi dimana waktu yang dibutuhkan antara satu peran dan tuntutan dipekerjaan membatasi kehadiran waktu yang dibutuhkan dalam aktivitas dikeluarga. Dalam hal ini misalnya jam kerja yang panjang membuat seseorang sulit untuk

beraktivitas dengan keluarga dengan waktu yang lama, bahkan terkadang jam kerja berbenturan dengan kegiatan yang dilakukan dikeluarga.

Kedua konflik didasarkan oleh tekanan dalam hal ini tekanan yang dimaksudkan adalah berupa ketegangan, kelelahan, kecemasan dan depresi. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang ditempat kerja sudah tentu akan menguras banyak energi, maka setelah energi itu terpakai selama jam kerja seseorang akan merasa kelelahan setelah beraktivitas.

Namun tidak jarang pula beban kerja yang banyak dalam pekerjaan dapat meningkatkan kecemasan bahkan depresi di tempat kerja. Tekanan-tekanan tersebut akhirnya berdampak pada peran dirumah, dimana kelelahan, ketegangan dan kecemasan yang dirasakan ditempat kerja berpengaruh saat melakukan kegiatan dikeluarga yang tidak maksimal.

Menurut Greenhaus and Beutell yang dikutip oleh Katharina Naswall, Johnny Hellgren and Magnus Sverke mengatakan *“in addition both work to family conflict and family to work conflict have been seen to consist of three subtypes of conflict(time based conflict, strain based conflict, and behavior based conflict) ”*¹⁶.

Dapat diartikan yakni disamping itu, diantara keduanya yaitu pekerjaan ke konflik keluarga dan keluarga ke konflik pekerjaan telah terlihat terdiri dari tiga sub jenis konflik (konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku).

Senada dengan Greenhaus dan Beutel, Gutek et al menyatakan:

¹⁶ Katharina Naswall, Johnny Hellgren and Magnus Sverke, *The Individual in The Changing Working Life*, (New York: Cambridge University Press, 2007), hal:129

Each of these three forms of work–family conflict has two directions: (a) conflict due to work interfering with family (WIF) and (b) conflict due to family interfering with work (FIW). When these three forms and two directions are combined six dimensions of work–family conflict result: (1) time-based WIF, (2) time-based FIW, (3) strain-based WIF, (4) strain-based FIW, (5) behavior-based WIF, and (6) behavior-based FIW¹⁷.

Apabila diartikan secara bebas maka masing-masing dari tiga bentuk konflik pekerjaan-keluarga memiliki dua arah: (a) konflik akibat bekerja mengganggu keluarga (WIF) dan konflik akibat mengganggu pekerjaan (FIW). Ketika tiga bentuk dan dua arah digabungkan enam dimensi hasil konflik pekerjaan keluarga: (1) WIF berdasarkan waktu, (2) FIW berdasarkan waktu, (3) WIF berdasarkan tekanan, (4) FIW berdasarkan tekanan, (5) WIF berdasarkan perilaku, (6) FIW berdasarkan perilaku.

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi antar peran dimana bisa mengakibatkan pekerjaan mencampuri keluarga/*work interference with family* (WIF) dan keluarga mencampuri pekerjaan/*family interference with work* (FIW). Dimana kedua dimensi tersebut memiliki tiga bentuk konflik yang mendasarinya yaitu waktu, tekanan, dan perilaku.

2. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Manusia merupakan makhluk sosial dimana dalam kehidupan sehari-hari manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Dukungan sosial sangat diperlukan oleh siapa saja dalam berhubungan dengan orang lain demi kelangsungan hidupnya baik di dalam lingkungan bermasyarakat maupun

¹⁷ Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, and Larry J. Williams, *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*, *Journal of Vocational Behavior*, hal:250

dilingkungan pekerjaan. Di dalam lingkungan pekerjaan hubungan baik antar satu karyawan dengan karyawan yang lainnya sangatlah dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas perkantoran.

Menurut Henderson “*social support refers to help or aid provided by one or more persons for another*”¹⁸. Dapat diartikan yakni dukungan sosial mengacu pada untuk membantu atau bantuan yang diberikan dari satu orang atau lebih kepada yang lainnya. Pendapat lain Dressler mengatakan “*social support maybe defined as the perceived availability of help or assistance from other persons during times of felt need*”¹⁹. Dapat diartikan yakni dukungan sosial mungkin dapat didefinisikan sebagai ketersediaan yang dirasakan dari bantuan atau bantuan dari orang lain selama mereka merasa membutuhkan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan orang lain. Bantuan tersebut dapat diberikan pada satu orang atau beberapa orang apabila dirasakan orang tersebut membutuhkan bantuan.

Menurut Shelley E. Taylor, Letitia Anne Peplau, and David O. Sears mengatakan “*social Support is an interpersonal exchange in which one person gives help to another*”²⁰. Dapat diartikan yakni dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana satu orang memberikan bantuan kepada yang lain.

Pendapat lain Shumaker dan Bronwell yang dikutip oleh Richard Hatchett and David Thompson mengatakan “*social support has been defined in the*

¹⁸ Michael Seppart and Mirka Grohn, *Prevention and Coping In Child And Family Care*, New York: Jessica Kingsley Publisher, Ltd, 2004, hal: 46

¹⁹ William W. Dressler, *Stress and Adaptation In The Context Of The Culture*, USA: State University of New York, Press, 1991, hal: 19

²⁰ Shelley E. Taylor, Letitia Anne Peplau, and David O. Sears, *Social Psychology* 10th edition, (New Jersey: Prentice Hall International Inc. , 2000), hal.436

*literature as the assistance and protection given to other, especially individuals to individuals*²¹. Dapat diartikan bahwa dukungan sosial telah didefinisikan dalam sebuah literature sebagai bantuan dan perlindungan yang diberikan orang lain, terutama individu untuk individu.

Sedangkan menurut Heaney dan Israel yang dikutip oleh Vern L. Bengston (et. al) mengemukakan ” *social support is defined in relation to the functional aspects of an individual’s social* ”²². Dapat diartikan yakni dukungan sosial didefinisikan dalam hubungannya dengan aspek fungsional dari individu sosial.

Berdasarkan pendapat diatas maka dukungan sosial merupakan suatu bentuk bantuan yang diberikan orang lain kepada satu individu ke individu lainnya, selain itu dukungan sosial juga dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan seseorang kepada orang lain yang membutuhkan bantuan. Dalam hal ini terjadi hubungan saling membantu antara satu dengan lainnya.

Menurut Sarason dan Pierce yang dikutip oleh Robert A. Baron dan Donn Byrne mengatakan “ dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain”²³. Berhubungan dengan itu Fraizier dkk yang dikutip oleh Robert A. Baron dan Donn Byrne mengatakan “ dukungan sosial adalah hal yang bermanfaat tatkala kita mengalami stress, dan sesuatu yang sangat efektif terlepas dari strategi mana yang digunakan untuk mengatasi stress”²⁴.

²¹ Richard Hatchett and David Thompson, *Cardiac Nursing a Comprehensive Guide*, (London: Elsevier Limited 2002), hal. 21

²² Vern L. Bengston (et. al), *Sourcebook Of Family Theory and Research*, (USA: Sage Publication Inc. 2005), hal.: 524

²³ Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial*, jilid 2 edisi kesepuluh, Jakarta: Erlangga, 2003, hal.244

²⁴ *Ibid.*

Dengan demikian dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial menunjukkan pada hubungan interpersonal yang melindungi individu terhadap konsekuensi negatif seperti stress. Dukungan sosial yang diterima individu membuat individu tersebut merasakan kenyamanan ketika merasa tertekan sehingga individu yang menerima kenyamanan tersebut akan merasa tenang.

Menurut Cobb yang dikutip oleh Dorothy L. Espelage and Susan M. Swearer mengatakan “*social support has been defined a number of ways, classic description of the three components of social support: feeling loved, feeling valued or esteemed, and belonging to a social network*”²⁵. Dapat diartikan yakni dukungan sosial telah didefinisikan dengan beberapa cara, deskripsi klasik dari tiga komponen dukungan sosial: perasaan dicintai, merasa dihargai atau terhormat, dan memiliki jaringan sosial.

Menurut Roberta R. Greene and Nancy Kropt dalam bukunya mengatakan “*social support can be defined as the emotional, instrumental, of financial aid that can be obtained from members of an individual’s social network, or the web of social relationship that surround that person*”²⁶. Dapat diartikan yakni dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai emosional, instrumental, bantuan keuangan yang dapat diperoleh dari anggota jaringan sosial individu, atau web hubungan sosial yang mengelilingi orang tersebut.

²⁵ Dorothy L. Espelage and Susan M. Swearer, *Bullying in American Schools. “ A social Ecological Perspective on Prevention and Intervention”*,(New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2004), hal: 212.

²⁶ Roberta R. Greene and Nancy Kropt, *Human Behavior Theory Second Revised Edition*, (New Jersey: Transaction Publisher, 2009), hal: 234

Berdasarkan pendapat diatas maka, dukungan social dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk dukungan yang dapat ditunjukkan dengan beberapa cara yang diantaranya dalam bentuk perasaan dihargai dan dicintai sehingga seseorang akan merasa bahwa dirinya dihormati. Selain itu dukungan social dapat pula ditunjukkan sebagai bantuan emosional, instrumental, dan informasional yang diberikan dari satu individu kepada individu lainnya.

Menurut Richard Hatchett and David Thompson mengemukakan “ *the five area of social support that were included were support in appraisal, self esteem, sense of belonging, closeness and tangible sense of social support* ”²⁷. (Lima area yang termasuk dukungan sosial adalah dukungan dalam penghargaan, harga diri, rasa memiliki, kedekatan dan rasa nyata dari dukungan sosial).

Sedangkan pendapat lain George Fink mengemukakan “ *support is defined as the instrumental, emotional, and informational aid obtained from an individual's social ties and community resources and it exerts a mediating or moderating impact on health* ”²⁸. Dapat diartikan yakni dukungan sosial didefinisikan sebagai bantuan instrumental, bantuan emosional dan bantuan informasional yang diperoleh dari ikatan sosial individu dan sumber daya masyarakat serta memberikan satu dampak mediasi atau moderat pada kesehatan.

Jelas kiranya bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai bantuan emosional, instrumental dan informasional. Ketiga bantuan tersebut dapat diperoleh dari baik dari lingkungan sekitar maupun ikatan sosial seorang individu dengan individu lainnya yang mengelilingi individu tersebut dalam kehidupannya.

²⁷ Richard Hatchett and David Thompson, *Loc., Cit.*

²⁸ George Fink, *Encyclopedia of Stress*, Volume 2, : USA Academic Press, 2002, hal: 328

Dengan demikian, dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial sebagai bantuan yang diterima dari seseorang terdiri dari emosional, informasi dan instrumental, dukungan sosial juga meliputi perasaan yang diantaranya adalah dicintai, adanya rasa memiliki dan dihargai.

Selain itu juga bantuan yang diperoleh dari dukungan sosial tidak hanya berupa suatu perasaan dihargai saja melainkan berupa bantuan nyata seperti salah satunya bantuan keuangan dimana pada saat sekarang ini banyak orang yang mengalami kendala dalam hal keuangan. dukungan sosial didefinisikan sabagai bantuan instrumental, bantuan emosioanl dan bantuan informasional

Folkman dan Lazarus mengatakan “*comprehensive definition of social support should include at least three elements:*

- a. *Emotional support which includes reassurances that an individual is esteemed and cared for.*
- b. *Instrumental support which is task focused support of an individuals, instrumental striving such as guidance in probem solving and learning task.*
- c. *Structural sources of support, such as the number of ties in an individual's network”²⁹.*

Apabila dirtikan secara bebas dalam Bahasa Indonesia definisi menyeluruh dari dukungan sosial harus mencakup setidaknya tiga unsur:

- a. Dukungan emosional yang mencakup keyakinan bahwa seorang individu dihargai dan dipedulikan.
- b. Dukungan instrumental yang dimana dukungan tugas difokuskan pada individu, instrumental seperti sebagai pedoman dalam memecahkan masalah dan tugas belajar.

²⁹ M. Afzalur Rahim, *Current Topics in Management Organizational Behavior, Performance and Effectiveness* Volume 14.2009, Transaction Publishers, New Jersey, 2010, hal: 51.

- c. Struktural sumber dukungan sosial seperti jumlah hubungan dalam jaringan individu.

Senada dengan pendapat Folkman dan Lazarus, House yang dikutip oleh Dr. Nursalam, M. Nurs, dan Ninuk Dian Kurniawati dalam berpendapat bahwa “dukungan sosial dapat dibedakan empat jenis atau dimensi dukungan sosial menjadi :

- a. Dukungan emosional
Mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- b. Dukungan penghargaan
Terjadi lewat ungkapan hormat/penghargaan positif untuk orang lain itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain , misalnya orang itu kurang mampu atau lebih buruk keadaannya (menambah harga diri).
- c. Dukungan instrumental
Mencakup bantuan langsung, misalnya orang memberi pinjaman uang kepada orang yang membutuhkan atau menolong dengan memberi pekerjaan kepada orang yang tidak mempunyai pekerjaan.
- d. Dukungan informative
Mencakup pemberian nasihat, saran, pengetahuan, dan informasi serta petunjuk”³⁰.

Ditambahkan kembali menurut Cobb yang dikutip oleh M. Afzalur Rahim menyatakan “*Emotional support refers to behavior that provide caring, love, empathy, and trust*”³¹. Dapat diartikan yakni dukungan emosional mengacu pada perilaku yang memberikan kepedulian/perhatian, cinta, empati dan kepercayaan.

Dukungan sosial merupakan kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain dimana meliputi bantuan instrumental, bantuan

³⁰ Dr. Nursalam, M. Nurs, dan Ninuk Dian Kurniawati, D.Kep. Ns, *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Terinfeksi HIV/AIDS*, Jakarta: Salemba Medika, 2007, hal: 29.

³¹ M. Afzalur Rahim, *Loc .Cit.*

emosional dan bantuan informasional. Bantuan emosional juga meliputi beberapa rasa yang diantaranya adalah empati, kepercayaan dan kepedulian. Bantuan instrumental berupa bantuan nyata seperti bantuan keuangan. Sedangkan bantuan informasional berupa nasihat, saran dan informasi.

Menurut Van Daalen, Sanders, and Willemsen mengatakan "*source of social support include supervisors, coworkers, and informal networks (e.g., family and friends). These source are often separated into the categories of work related and non work related sources of social support*"³². Dapat diartikan bahwa sumber dari dukungan sosial mencakup supervisor, rekan kerja, dan jaringan informal (misalnya keluarga dan teman), Sumber tersebut sering terpisahkan kedalam kategori sumber terhubung dengan kerja dan non kerja dari dukungan sosial.

Menurut Caliguiri dan Lazarova mengatakan:

*Social support in the work domain may come from a variety of sources, including peers and supervisor support, as well as more formal social support mechanism such as organizational work life balance programmes. Non work social support for example support from the family, has been found to play an important role in reducing work non work conflict*³³.

Dapat diartikan yakni dukungan sosial dari domain kerja mungkin berasal dari berbagai sumber termasuk dukungan dari teman sekerja dan supervisor, disamping itu lebih formal mekanisme dukungan sosial seperti program keseimbangan kehidupan kerja organisasi. Dukungan sosial dari bukan kerja misalnya dukungan dari keluarga, telah ditemukan memainkan peran penting dalam mengurangi konflik peran kerja dan non kerja.

³² M. Afzalur Rahim, *Op. Cit.*, hal. 54-55

³³ Gunter K. Stahl dan Ingmar Bjorkman, *Handbook of Research In International Human Resource Management*, USA: Edward Elgar Publishing Inc, 2006, hal:269

Menurut Carolyn M. Mazure mengatakan “*non work sources of support include those from spouse, family, and friends. Work sources of support include supervisors and coworkers*”³⁴. Dapat diartikan yakni sumber-sumber dukungan diluar tempat kerja meliputi pasangan, keluarga dan teman-teman. Sumber-sumber dukungan dari tempat kerja meliputi supervisor dan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat diperoleh dari lingkungan kerja dan lingkungan non kerja. Sumber dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat diperoleh dari supervisor dan rekan kerja. Sedangkan dari lingkungan non kerja dapat diperoleh dari keluarga dan teman, dukungan yang berasal dari keluarga biasanya diperoleh dari ayah,ibu, suami/istri bagi yang telah berkeluarga serta dapat pula dari anak. Selain itu dukungan sosial dari non kerja dapat juga diperoleh dari teman terdekat.

Dengan demikian, secara keseluruhan dukungan sosial diartikan sebagai bantuan yang diberikan oleh satu atau beberapa orang untuk orang lain yang dirasakan membutuhkan bantuan yang meliputi bantuan emosional, bantuan instrumental, dan bantuan informasional. Bantuan emosional berkaitan dengan perasaan yang meliputi empati, kepercayaan dan kepedulian, bantuan instrumental merupakan bantuan nyata seperti berupa bantuan dalam hal keuangan. Sedangkan bantuan informasional adalah bantuan yang meliputi saran, nasihat dan informasi.

Dalam suatu perusahaan tentunya seorang individu tidak hanya bekerja secara sendirian akan tetapi bekerja secara tim untuk itu dukungan sosial yang paling sering dirasakan tentunya dukungan sosial yang bersumber dari rekan

³⁴ Carolyn M. Mazure, *Does Stress Cause Psychiatric Illness*, (Washington: American Psychiatric Press Inc, 1995) hal: 234

kerja. Pemberian dukungan sosial baik yang bersumber dari lingkungan tempat kerja ataupun diluar lingkungan kerja sangatlah dibutuhkan oleh seorang individu, karena pada dasarnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang selalu membutuhkan bantuan orang lain dalam melakukan suatu hal tertentu. Dukungan sosial yang diberikan oleh orang lain secara langsung akan memberikan dampak dan dapat memberikan manfaat yang baik bagi diri individu itu sendiri.

Menurut Frone yang dikutip oleh Steven A.Y Poelemans mengatakan “*social support (in both domains) has been associated with reduce work- family conflict*”³⁵. Dapat diartikan yakni dukungan sosial dari kedua wilayah telah dikaitkan dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga

Sedangkan menurut Suchet dan Barlin, Mac. Ewen dan Barling, Frone et al, Parasuraman et al, Stephens and Sommer menyatakan bahwa: “*negative relationship observed between social support and work-family conflict*”³⁶. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan negative yang diamati antara dukungan sosial dan konflik pekerjaan keluarga).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan keluarga memiliki hubungan yang negatif, dimana hubungan tersebut memberi arti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan seseorang maka dapat mengurangi/*reduce* konflik pekerjaan-keluarga.

Menurut Grzywacz dan Marks yang dikutip oleh Steven A.Y Poelemans mengatakan “*social support at work and forms one’s spouse were negatively*

³⁵ Steven A.Y Poelemans, *Work And Family*, Lawrence Erlbaum Associates. Inc: Francis, 2005, hal: .9

³⁶ M.J Davidson and R.J Burke, *Women In Management Current Research Issues*, London: Paul Chapman Publishing Ltd,1994, hal:220

related to levels of work-family conflict ³⁷. Dapat diartikan bahwa dukungan sosial ditempat kerja dan dari satu bentuk pasangan hidup seseorang dikaitkan negatif dengan tingkat konflik pekerjaan keluarga.

Menurut Adams et.al dikutip oleh Dail.L Fields mengemukakan “ *work-family conflict correlated negatively social support from work and family, family satisfaction, job satisfaction, and life satisfaction* ”³⁸. Dapat diartikan yakni konflik pekerjaan-keluarga dikaitkan negative dengan dukungan sosial dari kerja dan keluarga, kepuasan keluarga, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga. Dukungan sosial yang diperoleh dari tempat kerja ataupun dari pasangan hidup akan memberikan pengaruh yang baik dalam mengatasi konflik pekerjaan-keluarga. Hubungan negatif tersebut diartikan sebagai hubungan yang baik yaitu adanya dukungan sosial yang besar diperoleh dari tempat kerja yaitu yang berasal dari rekan kerja dapat mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi oleh seorang karyawan.

jlbjkl

B. Kerangka Berpikir

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Persaingan yang ketat membuat suatu perusahaan berupaya melakukan efisiensi kerja dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan. Karyawan juga dituntut untuk melakukan optimalisasi kemampuan yang dimiliki dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

³⁷ Steven A.Y Poelemans, *Loc Cit.*,

³⁸ Dail.L Fields, *Taking The Measure Of Work*, New Delhi: Sage Publication Inc.,2002, hal.:201

Tekanan yang besar dalam pekerjaan akan semakin terasa berat khususnya bagi karyawan yang telah memiliki keluarga. Tekanan besar tersebut akan berdampak pada konflik peran dimana karyawan yang berkeluarga dihadapkan pada dua tuntutan peran.

Berbicara mengenai tuntutan peran tidak hanya terjadi dalam keluarga saja, akan tetapi tuntutan peran dalam pekerjaan juga tidak kalah pentingnya. Dalam hidup kita dihadapkan pada dua sisi yang saling berkaitan yaitu keluarga dan pekerjaan keduanya menjadi hal yang sangat penting. Kedua peran tersebut sangat mutlak tidak dapat disejajarkan, konflik peran tersebut akhirnya memunculkan suatu konflik yang disebut *work-family conflict*. Konflik pekerjaan-keluarga dapat muncul dari beberapa hal seperti alokasi waktu yang bertentangan antara satu peran dengan peran lain dan tekanan yang terjadi antara satu peran dengan peran yang lainnya. Konflik pekerjaan-keluarga juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah beban kerja, *self efficacy*, dan dukungan sosial.

Dalam hidup manusia selalu membutuhkan bantuan orang lain, oleh karena itu manusia dikatakan sebagai makhluk sosial. Dukungan sosial menjadi satu hal yang dibutuhkan karena dukungan sosial dapat membantu seseorang dalam mengurangi suatu masalah. Dukungan sosial tersebut dapat berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan penghargaan. Dukungan sosial dapat diperoleh dari rekan kerja, supervisor, dan teman. Namun dalam lingkungan kerja seorang karyawan tentunya akan lebih banyak berhubungan dan berinteraksi dengan rekan kerja, oleh karena itu rekan kerja memiliki peran yang cukup penting dalam memberikan

dukungan dalam bekerja. Adanya dukungan sosial membuat seseorang merasa dihargai, disayangi dan dicintai

Perasaan demikian sangat dibutuhkan oleh seseorang yang berada dalam satu konflik, dalam hal ini adalah konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek pekerjaan yang mencampuri keluarga (WIF) serta keluarga yang bertentangan dengan pekerjaan (FIW). Konflik tersebut akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Dengan demikian adanya dukungan sosial dari rekan kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan karena adanya dukungan sosial akan membantu mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan keluarga.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu: “terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial (*social support*) dengan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).”Semakin besar dukungan yang diperoleh dari rekan kerja maka semakin mengurangi konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang dialami seseorang dalam bekerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial (*social support*) dengan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT A.W Faber Castell Indonesia Jalan Raya Narogong Pangkalan 1B Bantar Gebang, Bekasi. Lokasi ini dipilih karena PT A.W Faber Castell Indonesia merupakan perusahaan besar dalam memproduksi alat tulis, semakin besar suatu perusahaan maka akan konflik dan permasalahan pun akan timbul. Perusahaan juga harus lebih mengoptimalkan kinerja dalam mencapai target yang diharapkan, hal tersebut menjadi tuntutan bagi karyawan dalam bekerja dan satu sisi lain harus dapat menyeimbangkan tuntutan dalam keluarga sehingga dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus hingga Oktober 2011. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang efektif untuk peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang dijawab oleh responden. Sedangkan pendekatan korelasional bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan koefisien korelasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara dukungan sosial (*social support*) sebagai variabel bebas dengan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) sebagai variabel terikat.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Bambang populasi adalah keseluruhan/ gejala satuan yang ingin diteliti³⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah rekan kerja wanita di PT A.W Faber Castell Indonesia. Sedangkan menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁴⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT A.W Faber Castell Indonesia yang berjumlah 799. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah rekan kerja wanita PT A.W Faber Castell Indonesia yang berjumlah 165 karyawan. Banyaknya sampel yang diambil dari populasi adalah 114 karyawan dengan taraf perhitungan kesalahan 5%.

Pengambilan sampel tersebut didasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5%. Hal ini sesuai dengan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%,

³⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005, hal: 119

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta, 2007, hal: 73

5%, dan 10%⁴¹. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah rekan kerja wanita yang dapat memberikan informasi berdasarkan pertimbangan yang memenuhi karakteristik, hal ini dikarenakan peneliti mengambil sampel dukungan sosial yang bersumber dari rekan kerja dan sampel wanita diambil dikarenakan kondisi di Indonesia dimana fenomena wanita bekerja bukanlah suatu hal keharusan dalam memenuhi kebutuhan melainkan membantu suami.

Selain itu wanita juga harus memenuhi tanggung jawabnya berperan sebagai ibu rumah tangga sehingga dapat dikatakan wanita lebih cenderung mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁴² Tabel pengambilan sampel sebagai berikut:

Tabel III. 1
Pengambilan Sampel

Departemen	Jumlah Karyawan	Sampel
Production (Raw-Pencil)	10	$10/165 \times 114 = 6,90$ (dibulatkan) 7
Production (Painting)	6	$6/165 \times 114 = 4,14$ (dibulatkan) 4
Production (Finishing)	4	$4/165 \times 114 = 2,76$ (dibulatkan) 3
Production (NC-Product)	25	$25/165 \times 114 = 17,27$ (dibulatkan) 17
Ware House	8	$8/165 \times 114 = 5,52$ (dibulatkan) 5
Trainee	101	$101/165 \times 114 = 69,78$ (dibulatkan) 70
Head Office	11	$11/165 \times 114 = 7,6$ (dibulatkan) 8
Jumlah	165	114 Karyawan

⁴¹ *Ibid.*, hal:81

⁴² *Ibid.*, hal: 78

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu dukungan sosial (Variabel X) dengan konflik pekerjaan keluarga (Variabel Y). Adapun instrumen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga/ *Work-Family Conflict*

a. Definisi Konseptual

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi antar peran dimana bisa mengakibatkan pekerjaan mencampuri keluarga/*work interference with family* (WIF) dan keluarga mencampuri pekerjaan/*family interference with work* (FIW).

b. Definisi Operasional

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert, mencerminkan dimensi pekerjaan mencampuri keluarga/ *work interference with family* (WIF) (konflik berdasarkan waktu/ *time based conflict*, konflik berdasarkan tekanan/ *strain based conflict*, dan konflik berdasarkan perilaku/*behavior based conflict*) dan keluarga mencampuri pekerjaan/ *family interference with work* (FIW) (konflik berdasarkan waktu/ *time based conflict*, konflik berdasarkan tekanan/ *strain based conflict*, dan konflik berdasarkan perilaku/*behavior based conflict*).

c. Kisi-kisi Instrumen Konflik Pekerjaan-Keluarga/ *Work-Family Conflict*

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh

instrumen ini mencerminkan dimensi variabel konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Kisi-kisi instrumen konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dapat dilihat pada Tabel III. 2 berikut ini :

Tabel III. 2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

No	Dimensi	Indikator	No Item Uji Coba		Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Pekerjaan Mencampuri Keluarga/ <i>Work Interference With Family (WIF)</i>	Konflik Berdasarkan Waktu/ <i>Time Based Conflict</i>		8,12, 2, 16*		1,4,15
		Konflik Berdasarkan Teknan/ <i>Strain Based Conflict</i>		6, 3, 14, 5		2,14,13,8
		Konflik Berdasarkan Perilaku/ <i>Behavior Based Conflict</i>		4, 18		3,11
2.	Keluarga Mencampuri Pekerjaan/ <i>Family Interference With Work (FIW)</i>	Konflik Berdasarkan Waktu/ <i>Time Based Conflict</i>		10,1, 17		12,6,10
		Konflik Berdasarkan Teknan/ <i>Strain Based Conflict</i>		15, 11, 7*, 19*		16,9
		Konflik Berdasarkan Perilaku/ <i>Behavior Based Conflict</i>		13, 9		5,7

Ket: * Butir Pernyataan Drop

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan *skala Likert* telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat

memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.3 berikut ini :

Tabel III. 3
Skala Penilaian Untuk konflik Pekerjaan-Keluarga

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
SS : Sangat Setuju	1	5
S : Setuju	2	4
RR : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	4	2
STS : Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen Konflik Pekerjaan-Keluarga/ *Work-Family Conflict*

Proses pengembangan instrumen konflik pekerjaan-keluarga dimulai dengan disusun instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 19 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi dan indikator-indikator variabel konflik pekerjaan keluarga seperti yang tertera pada tabel III.2.

Tahapan selanjutnya konsep instrumen yang berupa kuesioner dilakukan ujicoba dengan validitas isi, yakni untuk mengetahui seberapa jauh suatu instrumen atau tes mampu mengukur penguasaan terhadap materi yang telah ditetapkan hendak diukur. Langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang karyawan di PT. A.W. Faber Castell Indonesia di subdivisi produksi bagian *packing*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor

butir dengan skor tabel instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu⁴³:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \cdot \sum y_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba dari 19 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang dikategorikan drop dan 16 pernyataan valid (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁴⁴:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

⁴³ Djaali, Pudji Muljono, Ramli, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2004, hal: 86.

⁴⁴ *Ibid.*, hal: 89

Dimana:

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

$\sum S_t$: Varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil varians total (S_t^2) sebesar 63,94 dan reliabilitas (r_{ii}) sebesar 0,811 (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Dengan demikian ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori yang sangat tinggi (0,800-1,000). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa instrumen valid yang berjumlah 16 butir tersebut itulah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur konflik pekerjaan-keluarga.

1. Dukungan Sosial/ *Social Support*

a. Definisi Konseptual

Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh satu atau beberapa orang untuk orang lain yang dirasakan membutuhkan bantuan yang meliputi bantuan emosional, bantuan instrumental, dan bantuan informasional.

b. Definisi Operasional

Dukungan sosial merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert, mencerminkan indikator bantuan emosional (kepedulian, kepercayaan, dan empati), bantuan instrumental (bantuan langsung atau nyata), bantuan informasional (saran, nasihat, dan informasi).

c. Kisi-kisi Instrumen Dukungan Sosial/ *Social Support*

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan sosial dan juga untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel dukungan sosial. Kisi-kisi instrumen dukungan sosial dapat dilihat pada Tabel III. 4 berikut ini :

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Dukungan Sosial)

No	Indikator	Sub Indikator	No Item Uji Coba		Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
1.	Bantuan Emosional (<i>Emotional Support</i>)	kepedulian	21,2,9,5,1*,10		13,1,6,3,7	
		Kepercayaan	24	7	16	5
		Empati	12	17	19	11
2.	Bantuan Instrumental (<i>Instrumental Support</i>)	Bantuan langsung/nyata (bantuan Keuangan)	6,3,23,18*	20	2,4,15,	18
3.	Bantuan Informasional (<i>Informational Support</i>)	Saran	4,15	8	20,9	21
		Nasihat	14,13,19,16		17,8,12,10	
		Informasi	11*	22		14

Ket: (*) Butir Pernyataan Drop

Untuk menguji instrumen dengan menggunakan skala Likert telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban yang digunakan dijelaskan pada tabel III.5 berikut ini :

Tabel III. 5
Skala Penilaian Untuk Dukungan Sosial

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Dukungan Sosial/ *Social Support*

Proses pengembangan instrumen dukungan sosial dimulai dengan disusun instrumen berbentuk kuesioner sebanyak 24 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel dukungan sosial seperti yang tertera pada tabel III.4.

Tahapan selanjutnya konsep instrumen yang berupa kuesioner dilakukan uji validitas isi, yakni untuk mengetahui seberapa jauh suatu instrumen atau tes mampu mengukur penguasaan terhadap materi yang telah ditetapkan hendak diukur. Langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 orang karyawan di PT. A.W. Faber Castell Indonesia di subdivisi produksi bagian *packing*.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor tabel instrumen. Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu⁴⁵:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

⁴⁵ *Ibid.*, hal:86

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

x_j : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_j

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Setelah dilakukan ujicoba dari 24 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang dikategorikan drop dan 21 pernyataan valid (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁴⁶:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} : Reliabilitas

k : Banyaknya butir yang valid

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

$\sum S_t$: Varians total

⁴⁶ *Ibid.*, hal: 89

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil varians total (St^2) sebesar 111,30 dan reliabilitas (r_{ii}) sebesar 0,816 (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Dengan demikian ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tesnya termasuk dalam kategori yang sangat tinggi (0,800-1,000). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa instrumen valid yang berjumlah 21 butir tersebut itulah yang akan digunakan untuk mengukur dukungan sosial.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel/ Desain Penelitian

Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan:

X = Variabel Bebas (Dukungan Sosial)

Y = Variabel Terikat (Konflik Pekerjaan-Keluarga/
Work-Family Conflict)

\longrightarrow = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Dilakukan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁴⁷:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut⁴⁸:

⁴⁷ Sugiyono, *Op. Cit.*, hal: 204

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

2. Uji Persyaratan Data Analisis

Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$) dengan uji liliefors pada taraf signifikansi (α)

Rumus yang digunakan adalah⁴⁹: $L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$

Keterangan :

$F(Z_i)$: Merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$: Merupakan proporsi angka baku

L_o : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik:

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal

Kriteria Pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak.

⁴⁸ Sugiyono, *Op. Cit.*, hal: 206

⁴⁹ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), hal. 466.

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \geq 0$$

$$H_1 : \beta < 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau tidak.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta x \text{ (Regresi linier)}$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta x \text{ (Regresi tidak linier)}$$

Atau dapat dinyatakan dengan:

H_0 = Regresi linear

H_1 = Regresi tidak linear

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima.

Tabel III. 6

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung} (F_o)$	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$			
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum XY$	$\frac{JK(b/a)}{dk(b/a)}$		$F_o > F_t$ Maka
Residu/Sisa (res)	n - 2	$JK(T) - JK(a)$ - $JK(b)$	$\frac{JK(res)}{dk(res)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	Regresi Berarti
Tuna Cocok (TC)	k - 2	$JK(res) - JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$F_o < F_t$ Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan (G)	n - k	$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{Dk(G)}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Menghitung r_{xy} menggunakan rumus “r” (*Product Moment*) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁵⁰:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable X dan variable Y, dua variable yang dikorelasikan.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009, hal:77

- n = Jumlah Responden
 $\sum X$ = Jumlah skor Variabel X
 $\sum Y$ = Jumlah skor Variabel Y
 $\sum XY$ = Jumlah Perkalian antara skor Variabel X dan Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji – t untuk mengetahui keberartian hubungan 2 variabel, dengan rumus ⁵¹:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistik :

$H_0 : \rho \geq 0$

$H_i : \rho < 0$

Kriteria pengujian :

Pengujian satu arah sebelah kiri H_0 diterima $t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ dan

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.⁵²

⁵¹ Sugiyono, *Op. Cit.*, hal: 184.

⁵² J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi ketujuh, jilid 2, Jakarta: Erlangga, 2009,hal.131.

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (konflik pekerjaan keluarga) ditentukan X (dukungan sosial) dengan rumus⁵³:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien *Product Moment*

⁵³ *Ibid.*, hal:208.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang diperoleh dari dua variabel yang dimana data tersebut diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 114 responden. Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variable.

Variabel dalam penelitian ini yaitu konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan Y sedangkan dukungan sosial sebagai variable bebas yang dilambangkan dengan X. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif.

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)

Data konflik pekerjaan-keluarga (Y) merupakan data primer. Berdasarkan hasil penelitian meyebutkan bahwa rentang nilai variabel konflik pekerjaan-keluarga berada antara 32 (nilai terendah) sampai dengan 71 (nilai tertinggi), skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 51,51 , varians (S^2) sebesar 81,119 dan simpangan baku (S) sebesar 9,007.

Distribusi frekuensi data konflik pekerjaan-keluarga dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 39, banyaknya kelas interval 7,79 dibulatkan

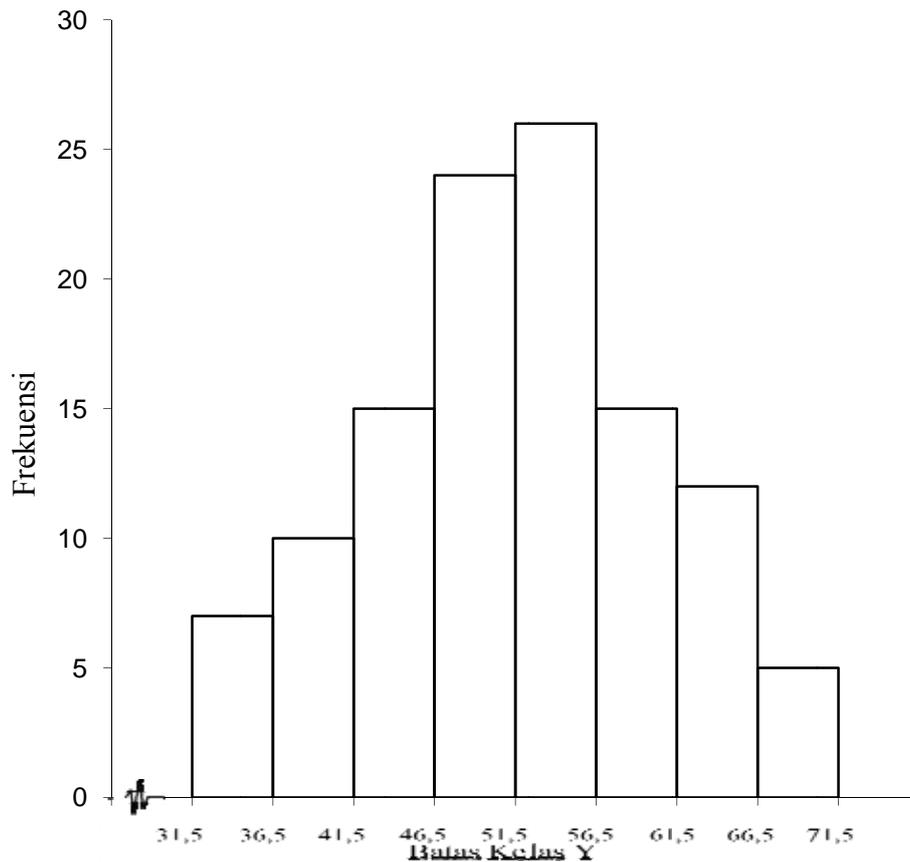
menjadi 8 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 114$ serta panjang kelas adalah 4,88 dibulatkan menjadi 5

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
32 - 36	31,5	36,5	7	6,1%
37 - 41	36,5	41,5	10	8,8%
42 - 46	41,5	46,5	15	13,2%
47 - 51	46,5	51,5	24	21,1%
52 - 56	51,5	56,5	26	22,8%
57 - 61	56,5	61,5	15	13,2%
62 - 66	61,5	66,5	12	10,5%
67 - 71	66,5	71,5	5	4,4%
Jumlah			114	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 8 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi terbesar yaitu sebanyak 26 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 52 - 56 sebesar 22,8%, sedangkan frekuensi terendah yaitu sebanyak 5 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 67 - 71 sebesar 4,4%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram konflik pekerjaan-keluarga sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Konflik Pekerjaan-Keluarga (Variabel Y)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 51,5 – 56,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kedelapan dengan batas nyata 66,5 - 71,5.

Variabel konflik pekerjaan-keluarga memiliki dua dimensi yaitu pekerjaan mencampuri keluarga dan keluarga mencampuri pekerjaan yang masing-masing memiliki skor rata-rata yang berbeda. Dimensi pekerjaan mencampuri keluarga (WIF) mempunyai rata-rata sebesar 49,26% dan dimensi keluarga mencampuri pekerjaan (FIW) memiliki rata-rata sebesar 50,74%.

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata tersebut, maka dimensi keluarga mencampuri pekerjaan merupakan dimensi yang paling menentukan pengukuran variabel konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan dengan dimensi pekerjaan mencampuri keluarga dalam mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga.

Dapat dilihat pada dimensi keluarga mencampuri pekerjaan (FIW) terlihat indikator yang paling menentukan konflik berasal dari tekanan sebesar 34,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga lebih banyak berasal dari keluarga mencampuri pekerjaan (FIW) yang berasal dari tekanan. Sedangkan pada dimensi pekerjaan mencampuri keluarga (WIF) indikator yang paling menentukan berasal dari perilaku sebesar 34,55%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2 dan IV.3.

Tabel IV.2

Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel	Konflik Pekerjaan-Keluarga	
	Pekerjaan Mencampuri Keluarga (WIF)	Keluarga Mencampuri Pekerjaan (FIW)
Skor Rata-Rata	362,2	373,143
Persentase	49,25%	50,74%

Tabel IV.3

Rata-Rata Hitung Skor Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Variabel	Konflik Pekerjaan-Keluarga					
	Pekerjaan Mencampuri Keluarga (WIF)			Keluarga Mencampuri Pekerjaan (FIW)		
Indikator	Waktu	Tekanan	Perilaku	Waktu	Tekanan	Perilaku
Skor Rata-Rata	365,33	351,75	378,5	379,33	382	355,5
Persentase	33,35%	32,11%	34,55%	33,97%	34,2%	31,83%

2. Dukungan Sosial

Data dukungan sosial diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 21 pernyataan oleh 114 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 51 dan skor tertinggi 98, sehingga skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 76,25, varians (S^2) sebesar 103,66 dan simpangan baku (S) sebesar 10,181.

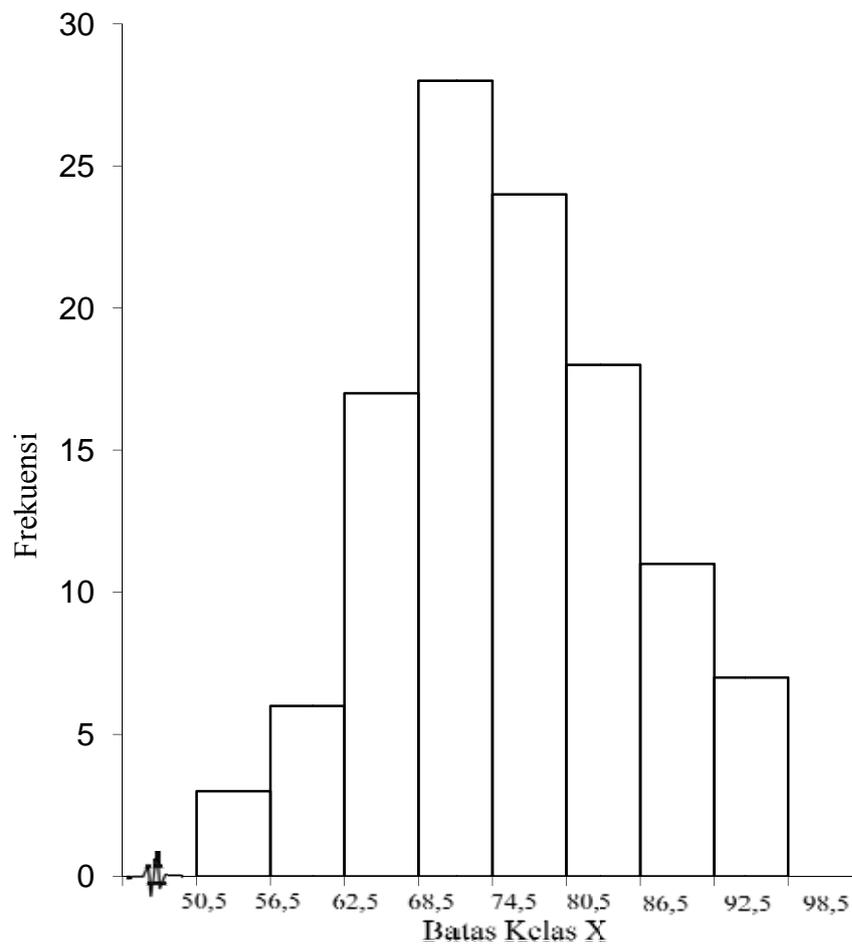
Distribusi frekuensi data dukungan sosial dapat dilihat di bawah ini dimana rentang skor adalah 47, banyaknya kelas interval 7,79 dibulatkan menjadi 8 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } 114$ serta panjang kelas adalah 5,88 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
51 - 56	50,5	56,5	3	2,6%
57 - 62	56,5	62,5	6	5,3%
63 - 68	62,5	68,5	17	14,9%
69 - 74	68,5	74,5	28	24,6%
75 - 80	74,5	80,5	24	21,1%
81 - 86	80,5	86,5	18	15,8%
87 - 92	86,5	92,5	11	9,6%
93 - 98	92,5	98,5	7	6,1%
Jumlah			114	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya kelas interval sebesar 8 kelas dan panjang kelas adalah 6. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas atas

sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Frekuensi terbesar yaitu sebanyak 28 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 69 - 74 sebesar 24,6%, sedangkan frekuensi terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas kedelapan yaitu pada rentang 51 - 56 sebesar 2,6%. Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram dukungan sosial sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Dukungan Sosial (Variabel X)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima dengan batas nyata 68,5 – 74,5, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas kedelapan dengan batas nyata 50,5 - 56,5.

Variabel dukungan sosial memiliki tiga indikator yang dimana dari ketiga indikator tersebut memiliki rata-rata persentase yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil rata-rata dari masing-masing indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator bantuan instrumental sebesar 34,1%. Sedangkan indikator lainnya seperti indikator bantuan emosional mempunyai rata-rata sebesar 33,1%, dan indikator informational memiliki rata-rata sebesar 32,8%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai dukungan sosial lebih banyak ditentukan oleh indikator bantuan instrumental yaitu bantuan yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk nyata. Sementara indikator lain yang kurang menentukan terlihat pada bantuan informasional dan bantuan emosional.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa bantuan instrumental merupakan indikator yang menentukan dukungan sosial sekaligus pada sub indikatornya yang berupa bantuan nyata sebesar 14,69%,. Bantuan nyata tersebut dalam hal yang berkaitan dengan materil. Sedangkan pada sub indikator dari bantuan informasional dan bantuan emosional merupakan sub indikator yang kurang menentukan yang dalam hal ini berbentuk saran yaitu sebesar 14,09% dan kepedulian sebesar 14,1%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.5 dan IV.6.

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dukungan Sosial

Variabel	Dukungan Sosial		
Indikator	Bantuan Emosional	Bantuan Instrumental	Bantuan Informasional
Skor Rata-Rata	413,1	425,75	409
Persentase	33,1%	34,1%	32,8%

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator

variabel	Dukungan Sosial						
Sub Indikator	Kepe- duli- an	Kepercaya- an	Empati	Bantu- an Nyata	Saran	Nasi- hat	Infor- masi
Skor Rata-rata	409	422,5	414	425,8	408,3	409,3	410
Persen- tase	14,1%	14,6%	14,3%	14,69%	14,09%	14,12%	14,14%

B. Analisis Data

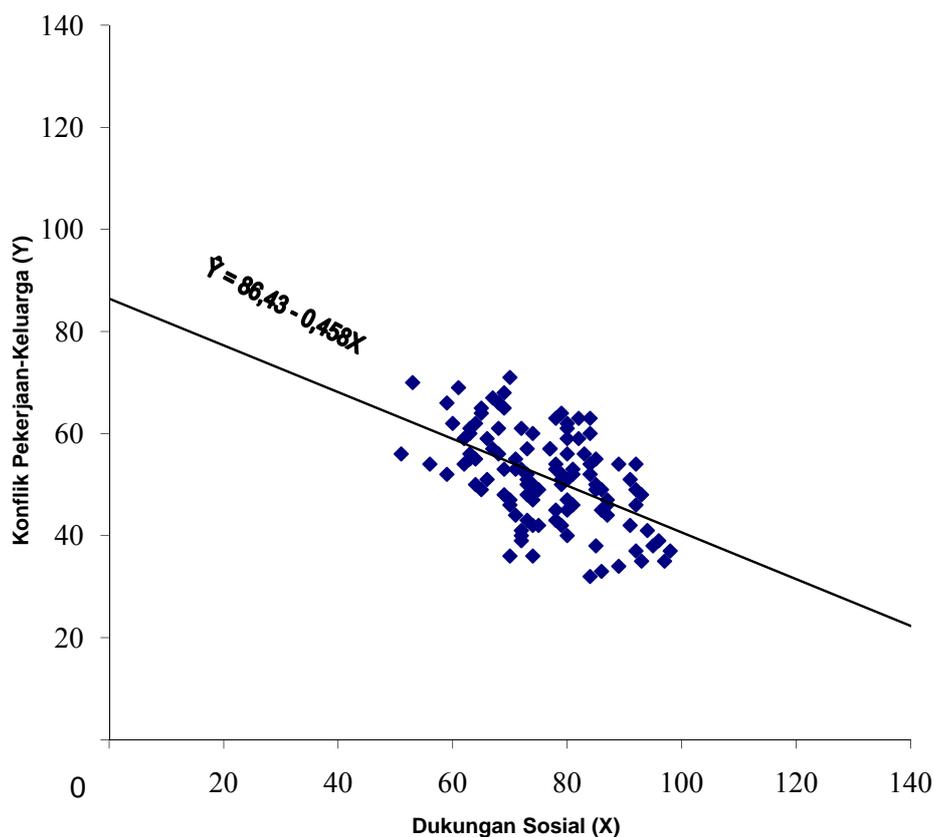
1. Perhitungan Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan teknik analisa regresi dan korelasi. Hipotesis yang diajukan apakah “terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga, dan sebaliknya apabila dukungan sosial rendah maka konflik pekerjaan keluarga pun menjadi tinggi.

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga. Analisis regresi linier

sederhana terhadap pasangan data penelitian antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar $-0,458$ dan konstanta sebesar $86,43$. Dengan demikian bentuk hubungan antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 86,43 - 0,458 X$.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor Dukungan Sosial dapat menyebabkan penurunan Konflik Pekerjaan-Keluarga pada karyawan sebesar $-0,458$ pada konstanta $86,43$. Persamaan garis linear regresi $\hat{Y} = 86,43 - 0,458 X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk sample sebanyak 114 orang responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi tidak normal

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,047$ sedangkan $L_t = 0,083$ Ini berarti $L_o < L_t$, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada lampiran. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

n	α	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
114	0,05	0,047	0,083	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Regresi dinyatakan linieritas jika H_0 diterima dengan kriteria pengujiannya $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 bila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 38$ dan dk penyebut $(n-k) = 74$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,83$ sedangkan $F_{tabel} = 1,62$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier. Hasil pengujian pada tabel IV.8 dibawah menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara dukungan sosial (*social Support*) dengan konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*) adalah linier.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga”. Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan regresi antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.8.

Tabel IV.8

Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Dukungan Sosial (X) dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Y)

$$\hat{Y} = 86,43 - 0,458 X$$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	114	311626			

Regresi (a)	1	302459,51			
Regresi (b/a)	1	2456,1	2456,1		
Sisa	112	6710,39	59,91	40,99	3,91
Tuna Cocok	38	2000,62	52,65		
Galat Kekeliruan	74	4709,77	63,65	0,83	1,62

Keterangan:

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut $(n-2) = 112$ pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 40,99$ sedangkan $F_{tabel} = 3,91$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 40,99 > F_{tabel} = 3,91$ sehingga regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 38$ dan dk penyebut $(n-k) = 74$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,83$ sedangkan $F_{tabel} = 1,62$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial bukan secara kebetulan mempunyai hubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

a. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0,518$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dari sample sebanyak 114 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0,518 < 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara variabel X (Dukungan Sosial) dengan variabel Y (Konflik Pekerjaan-Keluarga).

b. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikan 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} > -t_{tabel}$. Kriteria tersebut didasarkan pada pengujian satu arah sebelah kiri.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $-t_{hitung} = -6,40$ sedangkan $-t_{tabel} = -1,67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $-t_{hitung} = -6,40 < -t_{tabel} = -1,67$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (Dukungan Sosial) dengan Variabel Y (Konflik Pekerjaan-Keluarga).

c. Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (Konflik Pekerjaan-Keluarga) terhadap variabel X (Dukungan Sosial). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 26,79 % (Lampiran). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hal ini berarti sebesar 26,79% variasi Konflik Pekerjaan-Keluarga (Y) ditentukan oleh Dukungan Sosial (X) dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV.9
Pengujian Signifikansi
Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	T _{hitung}	T _{tabel}
				$\alpha = 0.05$
X dan Y	-0,518	26,79 %	-6,40	-1,67

Keterangan : $-t_{hitung} < -t_{tabel} = -6,40 < -1,67$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = -0,518$ signifikan, artinya dapat dikatakan terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga, dengan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = (-0,518)^2 = 0,2679$.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga yang ditunjukkan oleh nilai $-t_{hitung}$ sebesar -6,40 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada

taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu -1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 86,43 - 0,458 X$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap kenaikan 1 skor dukungan sosial akan dapat mengakibatkan terjadinya penurunan pada konflik pekerjaan-keluarga sebesar - 0,458 pada konstanta 86,43.

Berdasarkan analisis korelasi sederhana antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,518. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga, semakin rendah tingkat dukungan sosial maka semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat dukungan sosial, semakin rendah pula konflik pekerjaan-keluarga.

Besarnya variabel konflik pekerjaan-keluarga ditentukan oleh variabel dukungan sosial dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,2679. Secara statistik, nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 26,79% konflik pekerjaan-keluarga ditentukan atau dipengaruhi oleh dukungan sosial sisanya ditentukan oleh faktor lain.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Waktu dan lokasi yang terbatas dalam penelitian, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam memperoleh data.
2. Terbatasnya faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara Dukungan Sosial dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga. Sementara banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Konflik Pekerjaan-Keluarga.
3. Pengukuran Konflik Pekerjaan-Keluarga dilakukan dan diperoleh didasarkan pada pengukuran disaat penelitian, sehingga variabel konflik pekerjaan-keluarga tersebut belum tentu sama apabila dilakukan pengukuran kembali.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpersi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi antar peran dimana bisa mengakibatkan pekerjaan mencampuri keluarga/*work interference with family* (WIF) dan keluarga mencampuri pekerjaan/*family interference with work* (FIW).
2. Dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan oleh satu atau beberapa orang untuk orang lain yang dirasakan membutuhkan bantuan yang meliputi bantuan emosional, bantuan instrumental, dan bantuan informasional.
3. Bantuan instrumental merupakan indikator dan sub indikator yang berupa bantuan nyata yang paling menentukan dalam dukungan sosial yaitu sebesar 34,1% untuk Indikatornya dan 14,69% untuk sub indikatornya. Sementara itu indikator yang kurang menentukan atau memiliki skor rendah yaitu bantuan informasional sebesar 32,8% dan bantuan emosional sebesar 33,1%. Sedangkan sub indikator yang kurang menentukan yaitu kepedulian sebesar 14,1% dan saran sebesar 14,09%.

4. Keluarga mencampuri pekerjaan (FIW) merupakan dimensi yang paling menentukan pada konflik pekerjaan-keluarga yaitu sebesar 50,74%. Sedangkan dimensi pekerjaan mencampuri keluarga (WIF) merupakan dimensi yang kurang menentukan atau memiliki skor lebih rendah dibandingkan dimensi keluarga mencampuri pekerjaan yaitu sebesar 49,25%. Indikator yang paling menentukan yaitu WIF berdasarkan perilaku sebesar 34,55%, sedangkan indikator yang kurang menentukan yaitu WIF berdasarkan tekanan sebesar 32,11% dan FIW berdasarkan perilaku sebesar 31,83%
5. Hasil analisis korelasi sederhana antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,518. Dengan demikian, nilai ini memberikan pengertian bahwa adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan keluarga pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat dukungan sosial maka semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga begitupun sebaliknya.
6. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dukungan sosial pada PT. A.W Faber Castell Indonesia di Bekasi dapat dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga(*Work-Family Conflict*), yaitu sebesar 26,79 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial dengan konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. A.W. Faber Castell Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada karyawan. Semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi pula konflik pekerjaan-keluarga begitupun sebaliknya semakin tinggi dukungan sosial akan membuat konflik pekerjaan-keluarga semakin rendah.

Walaupun, bukan hanya dukungan sosial saja yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan PT. A.W Faber Castell Indonesia karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelititan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan harus dapat diminimalisirkan, dari segi pekerjaan mencampuri keluarga yang dilihat berdasarkan waktu diperlukan adanya dispensasi waktu kerja yaitu seorang karyawan diperbolehkan masuk kerja terlambat/tidak masuk kerja untuk mengurus urusan keluarga yang mendesak dengan catatan karyawan yang telah menggunakan waktu dispensasi tersebut harus

menggangtunya dilain waktu dengan bekerja lembur. Sehingga karyawan yang sedang mendapat masalah dalam keluarga dapat menyelesaikan masalahnya terlebih dahulu dan diharapkan tidak mengganggu pada saat bekerja kembali nantinya..

2. Dari segi keluarga mencampuri pekerjaan dilihat dari sisi tekanan. Bagi perusahaan adanya program *family gathering* dan *out bond* dapat menjadi satu ajang untuk *refreshing* para karyawan dari penatnya bekerja. Selain itu dapat membina kekompakan antar sesama rekan kerja, sehingga diharapkan menciptakan dukungan sosial berupa bantuan emosional yang lebih erat lagi diantara sesama rekan kerja dalam bentuk kepedulian sesama rekan kerja akan terbentuk dengan baik.
3. Bantuan informasional yang dalam hal ini adalah pemberian saran, perusahaan dapat melakukan diskusi. Dibukanya pertemuan diskusi di setiap divisi untuk mengetahui kesulitan atau kendala yang dihadapi karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat meminimalkan masalah konflik pekerjaan-keluarga yang dihadapi karyawan dalam bekerja.
4. Bagi perusahaan dalam segi bantuan emosional, agar memberikan dukungan sosial berupa pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi atau memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dalam bekerja yang pada akhirnya juga karyawan dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang di inginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah , *Work-Family Conflict and Social Support: A Study of Female Secretaries In Malaysia*, *Pertanika J.Soc.Sci.& Hum.* 5(2):93-101 (1997), Universitas Putra Malaysia Press.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Barling, Julian, E. Kevin Kelloway and Michael R. Frone, *Handbook of Work Stress*, (USA: Sage Publication Inc, 2005).
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial*, jilid 2 edisi kesepuluh, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Bengston, Vern L. (et. al), *Sourcebook Of Family Theory and Research*, (USA: Sage Publication Inc. 2005).
- Carlson, Dawn S, K. Michele Kacmar, and Larry J. Williams, *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, *Journal of Vocational Behavior*, 2010.
- Davidson, M.J and R.J Burke, *Women In Management Current Research Issues*, London: Paul Chapman Publishing Ltd, 1994.
- Djaali, Pudji Muljono, Ramli, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2004.
- Dressler, William W, *Stress and Adaptation In The Context Of The Culture*, USA: State University of New York, Press, 1991.
- Espelage, Dorothy L and Susan M. Swearer, *Bullying in American Schools. " A social Ecological Perspective on Prevention and Intervention"*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2004).
- Fields, Dail.L, *Taking The Measure Of Work*, New Delhi: Sage Publication Inc., 2002.
- Fink, George, *Encyclopedia of Stress*, Volume 2, : USA Academic Press, 2002.
- Greene, Roberta R. and Nancy Kropt, *Human Behavior Theory Second Revised Edition*, (New Jersey: Transaction Publisher, 2009).

- Hancock, Peter A. and Paula A. Desmond, *Stress Workload and Fatigue*, (USA: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2001).
- Hatchett, Richard and David Thompson, *Cardiac Nursing a Comprehensive Guide*, (London: Elsevier Limited, 2002).
- Lundy, Marta And Beverly Younger, *Women In The Workplace And Employee Assistance Programs*, (USA:Hawort Press. Inc 1994).
- Mazure, Carolyn M., *Does Stress Couse Psychiatric Illness*, (Washington: American Psychiatric Press Inc, 1995).
- Naswall, Katharina, Johnny Hellgren and Magnus Sverke, *The Individual in The Changing Working Life*, (New York: Cambridge University Press, 2007).
- Neal, Margaret B. and Leslie B. Hammer, *Working Couples Carring for Children and Aging Parents Effect on Work and Well Being*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 2007.
- Nirawati, Lia, *Pengaruh Work-Family Conflict Pekerja Wanita Terhadap Turnover Dengan Absen Sebagai Variabel Antar*, Jurnal Ekonomi Bisnis Ventura, Volume 12, No.3, Desember 2009.
- Nursalam, M. Nurs, dan Ninuk Dian Kurniawati, D.Kep. Ns, *Asuhan Keperawatan Pada Pasien Terinfeksi HIV/AIDS*, Jakarta: Salemba Medika, 2007.
- Poelemans, Steven A.Y, *Work And Family*, Lawrence Erlbaum Associates. Inc: Francis, 2005.
- Powell, Gary N., *Women and Men In Management*, (USA: Sage Publication 2011).
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Rahim, M. Afzalur, *Current Topics in Management Organizational Behavior, Performance and Effectiveness* Volume 14.2009, Transaction Publishers, New Jersey, 2010.
- Ross, Darren, Lee and Conrad Lashley, *Entrepreneurship & Small Business Management in The Hospitality Industry*, USA: Elsevier Ltd, 2009.
- Schabracq, Marc J., Jacques A.M Winnubst, and Cary L. Cooper, *The Handbook of Work and Health Psychology 2th edition*, USA: John Wilet & Sons, 2003.

- Seppart, Michael and Mirka Grohn, *Prevention and Coping In Child And Family Care*, New York: Jessica Kingsley Publisher, Ltd, 2004.
- Stahl, Gunter K. dan Ingmar Bjorkman, *Handbook of Research In International Human Resource Management*, USA: Edward Elgar Publishing Inc, 2006.
- Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito) 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : CV. Alfabeta, 2007.
- Supranto, J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, edisi ketujuh, jilid 2, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Taylor, Shelley E., Letitia Anne Peplau, and David O. Sears, *Social Psychology* 10th edition, (New Jersey: Prentice Hall International Inc. , 2000).
- Thomas, Jay C. and Michael Hersen, *Handbook and Mental Health in The Workplace*, Sage Publications, Inc: California, 2002.
- Walker, Derk and Steve Rowlinson, *Procurements Systems a cross-Industry Perspective*, New York, 2008.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DEA ERLISYA HIDAYAT, lahir di Jakarta tanggal 10 Juli 1988. Bertempat tinggal di Jalan Telaga Sarangan II No. 100 RT. 03 RW 08 Rawalumbu Utara Bekasi Timur 17115. Putri ketiga dari 4 bersaudara, lahir dari pasangan Syarief Hidayat dan Ety Herawati.

Tahun 2000 lulus dari SDN Bumi Bekasi Baru I, kemudian melanjutkan ke SLTP Negeri 1 Bekasi dan lulus pada tahun 2003. Tahun 2006 lulus dari SMU Negeri 1 Bekasi. Tahun 2007 melanjutkan pendidikan pada program S1 reguler di Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) penulis diterima menjadi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Pengalaman organisasi yang pernah diikuti anggota Kelompok Sosial Pecinta Anak (KSPA) Universitas Negeri Jakarta.