

# Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Work-Family Conflict* pada Polwan dengan Status Menikah

Chairani Fadilla, Anna Rozana  
 Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi  
 Universitas Islam Bandung  
 Bandung, Indonesia  
 fadillachairani@gmail.com

**Abstract**—Work-family conflict was a type of interrole conflict which was a mismatch between the demands of roles originating work or family with contradicting in several aspects. According to Greenhaus & Beutell (1985) social support could reduce the pressure of certain roles or create a Work-Family balance, directly. This reaseach aimed to determine the effect of social support of pair and work places on Work-Family Conflict to Police Women with Marital Status at Polrestabes Bandung. This study used a quantitative approach with multiple regression analysis techniques. This research method used a total population study. The measuring instrument used in this study was the Work-family conflict Scale measurement tool which was designed by Carlson, Kacmar, and Williams. (2000). This measuring tool has been adapted into Indonesian by Kuntari, (2017). And social support measures from Parasuraman, Greenhaus, Granrose (1992) with reference to the theory of House (1983) which has been adapted by Nindyasari, (2015). Based on the results of the reaseach, it was found that social support of pair and the workplace had a negative effect on to work-family conflict among police women officers with marital status at the Bandung Police was 54.3%.

**Keywords**— *work family conflict, social support of pair, social support of work place.*

**Abstrak**— *Work-family conflict* adalah sebuah bentuk *interrole conflict* yang merupakan ketidakcocokan antara tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan atau keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dukungan sosial dapat secara langsung mengurangi tekanan peran tertentu atau dapat menciptakan adanya *Work-Family balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial pasangan dan tempat kerja terhadap *Work-Family Conflict* Pada Polisi Wanita dengan Status Menikah di Polrestabes Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Metode penelitian ini menggunakan *total population study*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *Work-family conflict Scale* yang dirancang oleh Carlson, Kacmar, dan Williams. (2000). Alat ukur ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kuntari, (2017). Dan alat ukur dukungan sosial dari Parasuraman, Greenhaus, Granrose. (1992) dengan acuan teori House (1983) yang telah diadaptasi oleh Nindyasari, (2015). Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa Dukungan sosial dari pasangan dan dari tempat kerja berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict* pada polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung yaitu sebesar 54,3%.

**Kata Kunci**—*Work-family conflict, Dukungan Sosial Pasangan, Dukungan Sosial Tempat kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Di era sekarang ini, kebanyakan kaum hawa berkeinginan untuk menjadi wanita karir dibandingkan hanya menjadi ibu rumah tangga. Menurut Azeez (2013) wanita yang sudah berkeluarga jika bekerja dapat menimbulkan pertentangan antar tuntutan dari pekerjaan dan keluarga atau dapat disebut *work-family conflict* yang artinya pemenuhan tuntutan pada salah satu peran dapat mengganggu pemenuhan peran lainnya. *Work-family conflict* adalah sebuah kondisi yang dialami oleh individu karena adanya ketidakcocokan antara tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang bertolak belakang dalam beberapa hal (Carlson, Kacmar, and Williams 2000). *Work-Family conflict* terjadi jika situasi kerja dengan durasi kerja yang panjang, jadwal yang kaku, tidak ada dukungan dari rekan dan atasan, beban kerja yang diburu dengan tenggat waktu, kurangnya diberi otonomi, kerancuan peran, dukungan psikologis terhadap pekerjaan, dan kendala pekerjaan (Frone et al., 1992; Yang, 2000; J. Greenhaus & Foley, 2007). kebutuhan waktu sebagai ibu rumah tangga dan orang tua, jumlah dan usia anak-anak, keluarga yang tidak mendukung, stres yang disebabkan oleh keluarga, kualitas peran antara orangtua-anak, dan hubungan suami-isteri dapat menjadi Pemicu tingginya *work-family conflict* karena adanya tuntutan dari keluarga dengan anggota keluarga yang banyak serta mempunyai ketergantungan yang tinggi (Parasuraman et al., 1992; Yang, 2000; J. Greenhaus & Foley, 2007). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Afiatin, Adiyanti, & Himam, (2016) dengan judul “Psychosocial Factors Influencing Work – Family Balance of Working Mothers”. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya faktor internal dan eksternal yang dapat menyeimbangkan *work-family conflict* yaitu komitmen, pemahaman rekan, karakter, dan dukungan sosial. Dalam penelitian ini dukungan sosial memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor lain dalam menyeimbangkan *work-family conflict*.

Menurut House (1983) dukungan sosial adalah suatu bentuk interaksi antar pribadi yang melibatkan perhatian emosional terhadap individu seperti rasa empati, cinta, dan

kepercayaan, bantuan instrumental seperti finansial atau bantuan dalam penyelesaian masalah, pemberian informasi seperti nasehat, saran, pengarahan dan umpan balik untuk menambah pengetahuan dalam mencari cara untuk pemecahan masalah, dan adanya penilaian positif berupa penghargaan atas prestasi dan kritik berdasarkan ide-ide, perasaan dan performa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wadsworth & Owens, (2011) dengan judul "The Effects of Social Support on Work – Family Enhancement and Work – Family Conflict in the Public Sector". Penelitian ini menunjukkan hasil dukungan sosial, terutama dari sumber-sumber pekerjaan, mengurangi tingkat *work-family conflict*. Selain itu, semua sumber dukungan sosial non keluarga terkait positif dengan peningkatan pekerjaan keluarga, dan semua sumber dukungan sosial, berkorelasi positif dengan peningkatan pekerjaan keluarga.

Penelitian lain yang dilakukan oleh van Daalen, Willemsen, & Sanders, (2006) dengan judul "Reducing Work-Family Conflict Through Different Sources Of Social Support". Penelitian ini menunjukkan hasil dukungan sosial dari pasangan dan dari rekan kerja berpengaruh terhadap *work-family conflict* dengan *conflict* yang bersumber dari *family* memiliki pengaruh yang lebih besar.

Berdasarkan karakteristik-karakteristik pekerjaan yang dapat memicu terjadinya *work-family conflict*. Dengan karakteristik tersebut penelitian ini akan dilakukan kepada polisi wanita dengan status menikah di Polresta Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada polwan dengan status menikah?" Selanjutnya, tujuan penelitian ini memperoleh data mengenai tingkat *work-family conflict* dan dukungan sosial pasangan dan pekerjaan pada polisi wanita dengan status menikah di Polresta Bandung untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *work-family conflict* pada polisi wanita dengan status menikah di Polresta Bandung.

## II. LANDASAN TEORI

Menurut House (1983) dukungan sosial merupakan hubungan timbal balik yang melibatkan sekurangnya dua orang dalam hal sumber daya, dengan tujuan membantu orang yang menerima dukungan. Menurut Sarafino dan Smith (2011) dalam Almasitoh (2011) dukungan sosial terjadi saat adanya kepedulian, harkat, rasa nyaman, atau bantuan kepada seseorang dari orang lain atau kelompok. Seseorang yang mendapat dukungan sosial berkeyakinan bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari lingkungan sosial, baik keluarga maupun lingkungan sekitar. Dukungan tersebut hendaknya ada disaat membutuhkan.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan di atas, dukungan sosial disimpulkan sebagai dukungan atau

bantuan terhadap seseorang yang disayangi, dikasihi, dipedulikan, dihormati, dan dihargai yang mempunyai manfaat emosional dan dampaknya pada yang menerima seperti bantuan aktual, informasi yang relevan, dan saran sehingga dapat membantu seseorang dalam menghadapi masalah yang dialaminya.

House (1983) menyatakan bahwa ada empat jenis dalam dukungan sosial, yang terdiri dari:

1. Dukungan emosional yang berupa kasih sayang, kepercayaan serta empati
2. Dukungan informatif seperti halnya pemberian informasi, saran, umpan balik petunjuk dan nasehat guna memberi pemahaman dalam pemecahan permasalahan.
3. Dukungan instrumental yang berupa pemberian sarana dan prasarana yang membantu dalam pencapaian tujuan yang berupa finansial, pemberian kesempatan kerja, peluang dan waktu, bantuan dalam menyelesaikan tugas atau permasalahan saat kondisi stres.
4. Penilaian positif, berupa pemberian penghargaan terhadap ide-ide, perasaan, dan performa terhadap upaya yang dikerjakan, pemberian umpan-balik terkait kinerja, kritik, saran dan penghargaan untuk mendorong individu untuk maju.

Cassel dan Cob (dalam Buhali & Margaretha, 2013) menyatakan bahwa dukungan mampu memberikan dampak baik pada kondisi kejiwaan seseorang serta melindunginya dari stress. Sedangkan Johnson dan Johnson (2000) berpendapat ada peningkatan dari dukungan sosial yang berupa:

1. Produktivitas, yang berupa peningkatan logika berfikir, motivasi dan kinerja serta berkurangnya tekanan akibat kerja.
2. Kesejahteraan psikologi dan kemampuan beradaptasi, ini berupa rasa memiliki, harkat diri, identitas diri, mencegah adanya tindakan neurotisme dan psikopatologi, menyediakan kebutuhan dan mengelola tekanan jiwa.
3. Kesehatan badan dan pengelolaan stres secara produktif dengan mendapatkan informasi, umpan balik serta diperhatikan sebagai salah satu tindakan untuk menangani tekanan jiwa.

Winnubst (Smet, 1994) dukungan sosial yang penting terletak pada konteks hubungan yang akrab atau 'kualitas hubungan'. Dukungan sosial dalam perkawinan diberikan oleh pasangan kepada pasangan lainnya. Dukungan sosial pasangan adalah informasi, bantuan nyata, tingkah laku dari pasangan dalam suatu pernikahan yang membuat pasangan yang menerimanya meyakini bahwa pasangannya mencintainya, peduli padanya (dukungan emosional), menghormatinya dan menghargainya (dukungan afirmatif) sehingga mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pasangan yang menerima.

Gottlieb (Seeman, 2001) mengatakan pengertian tentang dukungan sosial rekan kerja adalah bantuan yang diberikan rekan kerja mencakup adanya informasi atau nasihat verbal dan nonverbal, bantuan nyata atau tindakan

yang diberikan oleh keakraban sosial dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Adapun menurut Sumaryono (1994) dukungan sosial rekan kerja merupakan perilaku saling menunjang antar individu dalam proses bekerja.

*Work-family conflict* (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985) adalah sebuah bentuk *interrole conflict* yang merupakan ketidakcocokan antara tekanan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Carlson, Kacmar, & Williams, (2000) *work-family conflict* merupakan kondisi yang dialami individu karena salah satu peran mengganggu peran yang lain dan merupakan sumber stress yang dialami individu.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan di atas, *work-family conflict* disimpulkan sebagai pertikaian peran seorang individu saat ia merasakan sulit dalam pemenuhan peran di keluarga maupun di tempat kerja disebabkan oleh permintaan pekerjaan atau keluarga yang sulit diabaikan.

Netemeyer et al. (1996) menjelaskan bahwa *work family conflict* memiliki 2 dimensi, yaitu : (1) **WIF (Work Interfer to Family)** Merupakan konflik antar peran yang mana seseorang dituntut lebih untuk mengerjakan tugas di tempat kerja yang menimbulkan tekanan dan menyita waktunya, sehingga mengganggu perannya dalam rumah tangga. (2) **FIW (Family Interfere to Work)** Merupakan konflik antar peran yang mana seseorang dituntut lebih untuk mengerjakan tugas di rumah tangganya yang menimbulkan tekanan dan menyita waktunya, sehingga mengganggu perannya di tempat kerja.

Carlson, Kacmar, dan Williams (2000) mengembangkan kondisi *Work-Family Conflict* berdasarkan Netemeyer et al. (1996) dan J. H. Greenhaus & Beutell, (1985). *Work-Family Conflict* terjadi dalam 3 kondisi (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985), yaitu :

1. konflik yang disebabkan waktu (*time-based conflict*), yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain.
2. konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strainbased conflict*), yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain.
3. ketiga adalah konflik yang disebabkan oleh perilaku (*behaviour-based conflict*), yaitu konflik yang disebabkan karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain. Misalnya, sebagai seorang manajer dituntut untuk bersikap agresif dan obyektif, namun sebagai ibu di rumah harus berubah perilaku menjadi seorang yang hangat (afektif).

Greenhaus & Beutell (1985) Greenhaus & Beutell (1985) berpendapat bahwa individu dengan masalah konflik

ganda berakibat ketegangan di tempat kerja yang mana konflik ini merupakan masalah psikologis dengan gejala kegagalan, kekecewaan, kelelahan, dan kecemasan. Yang menyebabkan konflik ini adalah:

Kebutuhan waktu satu peran yang menyita bagian dari peran lainnya.

Tegangan jiwa yang terjadi saat satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.

Kegelisahan dan keletihan dikarenakan stres terhadap sebuah peran yang mempersulit peran lainnya.

Perilaku akurat dan efektif dari sebuah peran, namun perilaku tersebut tidak terlihat saat menjadi peran yang lain

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial dari pasangan dan pekerjaan terhadap *work-family conflict* pada polwan dengan status menikah, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Hasil pengujian dengan statistik didapat nilai  $f_{hitung}$  (16,062) >  $f_{tabel}$  (3,34). Hal tersebut mengindikasikan

TABEL 1. PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DAN PEKERJAAN (Y) TERHADAP *WORK-FAMILY CONFLICT* (X)

Variabel	$r_s$	$f_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keputusan
X dan Y	0,543	16,062	3,34	Ho ditolak

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2020.

penolakan  $H_0$  yang menunjukkan bahwa Dukungan Sosial dari Pasangan dan tempat kerja berpengaruh negatif terhadap *Work-Family Conflict* pada polisi wanita dengan status menikah di Polrestabas Bandung. Artinya, dukungan sosial yang tinggi dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* yang dirasakan oleh polisi wanita dengan status menikah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh van Daalen et al. (2006) bahwa dukungan sosial berkontribusi negatif terhadap *Work-Family Conflict* di mana meningkatnya dukungan sosial pasangan maka *work-family conflict* yang dirasakan menurun. Koefisiensi determinasi yang didapat dari hasil perhitungan adalah 54,3%. Sedangkan 45,7% merupakan pengaruh faktor lain yang dapat menurunkan *work-family conflict*.

TABEL 2. DESKRIPTIF *WORK-FAMILY CONFLICT*

	<i>Work-Family Conflict</i>		<i>Work Interfere Family</i>		<i>Family Interfere Work</i>	
	F	%	F	%	F	%
	<b>Rendah</b>	30	100%	30	100%	30
<b>Tinggi</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui 30 subjek pada Polwan berada pada kategori tingkat *work-family conflict* rendah. artinya, seluruh Polwan dengan status menikah di Polrestabes Bandung tidak merasakan *interrole conflict*, dimana tuntutan dan tekanan yang diciptakan oleh suatu peran tidak mengganggu peran lainnya, sehingga peran sebagai pegawai maupun sebagai ibu sudah berjalan dengan seimbang, tidak saling bertentangan dan sesuai harapan. *Work-family conflict* yang rendah dapat terlihat dari kemampuan membagi waktu terkait urusan kerja serta dalam mengurus rumah tangga, mampu memberikan pemahaman kepada anak-anak terkait jam kerja dan pekerjaan serta dapat membangun kesepakatan yang baik dalam berbagi tugas dengan pasangan. Sedangkan, *work-family conflict* yang tinggi terlihat dari sulitnya membagi waktu terutama untuk pengasuhan anak, muncul rasa bersalah karena kurang memiliki waktu di rumah, muncul perasaan cemas yang berlebihan, tidak nyaman karena menitipkan anak, kelelahan fisik akibat sulit membagi waktu istirahat, salah satu peran menjadi terbengkalai, muncul ketegangan saat bekerja dan sulit mengendalikan emosi (Utami and Wijaya 2018). Menurut Seery, Corrigan, dan Harpel (2008) *work-family conflict* sangat berdampak pada ketidakpuasan kerja, keterlambatan kerja, produktivitas yang rendah dan kehidupan keluarga seperti pada kepuasan dan kinerja keluarga.

Menurut J. H. Greenhaus and Beutell (1985) banyaknya anak dapat menyebabkan tingginya tingkat *work-family conflict*. Berdasarkan hasil penelitian ditinjau dari banyaknya jumlah anak, polisi wanita dengan status menikah dengan memiliki jumlah anak paling banyak 4 memiliki tingkat *work-family conflict* rendah yang artinya banyaknya jumlah anak tidak menyebabkan tingginya tingkat *work-family conflict* karena dengan banyak anak paling sedikit 1 dan paling banyak 4 mayoritas memiliki *work-family conflict* rendah dengan didukung adanya dukungan sosial yang tinggi. Begitupula pendapat J. H. Greenhaus and Beutell (1985) mengenai adanya bantuan pengasuh khusus anak ataupun pembantu dapat membantu menurunkan tingkat *work-family conflict*. Berdasarkan hasil penelitian ditinjau dari adanya pengasuhan anak oleh orang lain ataupun pengasuhan sendiri oleh orang tua menunjukkan hasil *work-family conflict* rendah, artinya adanya bantuan pengasuhan anak tidak menyebabkan penurunan *work-family conflict* pada polisi wanita dengan status menikah.

Dukungan sosial secara umum mampu menaikkan kinerja dengan memotivasi, meningkatkan kualitas penalaran, kepuasan kerja, menurunkan tekanan kerja, Peningkatan kemampuan beradaptasi dan kesejahteraan psikologis. Selain psikologis, fisik yang sehat dan pengelolaan stres yang produktif juga dapat meningkat dengan memberikan perhatian, informasi, dan umpan balik di saat terjadi tekanan jiwa.

TABEL 2. DESKRIPTIF DUKUNGAN SOSIAL

	Dukungan Sosial		Dukungan Sosial Pasangan		Dukungan Sosial Pekerjaan	
	F	%	F	%	F	%
<b>Rendah</b>	2	6,7%	1	3,3%	8	26,7%
<b>Tinggi</b>	28	93,3%	29	96,7%	22	73,3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Jika dilihat, polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung memiliki dukungan sosial dari pasangan pada kategori tinggi sebanyak 96,7%. Artinya, pasangan memberikan dukungan dengan mendengarkan masalah yang di hadapi oleh polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung, memberikan rasa nyaman dan perhatian seperti membantu mengerjakan pekerjaan rumah misalnya mencuci piring, membantu menjaga dan mengurus anak ketika ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan atau tugas dihari libur, memberi support dengan menawarkan bantuan orang lain untuk melakukan pekerjaan rumah seperti menyewa pengasuh atau pembantu, memberikan nasehat dan informasi yang dibutuhkan, memberikan umpan balik dan apresiasi atas prestasi yang dimiliki polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung seperti ketika adanya program kenaikan pangkat, pasangan memberikan support untuk mengejar prestasi tersebut.

Dukungan suami sangat penting bagi ibu yang bekerja. Hal ini disebabkan karena pasangan adalah elemen keluarga yang paling penting, karena suami dan istri berinteraksi dan berbagi satu sama lain tentang pengalaman hidup (Fischlmayr & Kollinger, 2010; Jianwei & Yuxin, 2011) dalam (Handayani et al. 2016) . Bentuk dukungan dari suami antara lain adalah ketika mereka rela berbagi peran, seperti mengasuh anak pada hari liburnya karena sang istri memiliki pekerjaan yang harus dilakukan di luar rumah. Bentuk dukungan lain ketika mereka berbagi masalah dengan pasangan, apakah terkait dengan pekerjaan atau keluarga, sehingga masalah ini tidak memperpanjang dan solusi dapat segera ditemukan, atau setidaknya mencurahkan isi hati mereka (Handayani et al. 2016).

Dukungan sosial pasangan yang tinggi pada ibu bekerja dapat meningkatkan semangat dalam melakukan tanggung jawabnya, memunculkan perasaan tenang, memunculkan rasa dipedulikan, rasa disayangi dan rasa memiliki seseorang yang dapat diandalkan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Rasa sayang dan cinta yang diekspresikan oleh suami, perhatian yang terus dicurahkan, waktu yang diberikan untuk menjadi pendengar dan teman diskusi yang baik serta bantuan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga dapat mengurangi dampak dari kendala dalam kedua perannya sehingga tingkat *work-family conflict* yang dialaminya rendah (Utami & Wijaya,

2018).

Namun sebaliknya, jika tingkat dukungan sosial pasangan yang diberikan rendah maka ibu bekerja akan mengalami perasaan tidak dipedulikan, merasa sendiri dan tidak berharga, mengalami kelelahan fisik dan ketegangan psikologis karena tidak mendapat bantuan, serta kurangnya motivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kurangnya perhatian dan empati serta kesibukan suami dapat membuat dampak dari kendala dalam kedua perannya semakin jelas terasa dan sulit diatasi sehingga mengakibatkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialaminya tinggi (Utami & Wijaya, 2018).

Selain itu, polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung memiliki dukungan sosial dari tempat kerja pada kategori tinggi sebanyak 73,3%. Artinya, artinya orang-orang di lingkungan kerja dirasakan mendengarkan masalah yang dihadapi misalnya sharing mengenai masalah tugas dan cara penyelesaiannya, memperhatikan kesejahteraan atau kenyamanan yang dirasakan polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung misalnya seperti gaji yang sesuai dengan kinerja atau boleh pulang lebih awal ketika ada hal darurat yang harus segera diselesaikan, orang-orang di tempat kerja kompeten dalam melakukan pekerjaan, membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ketika ada keadaan lain yang lebih darurat harus diselesaikan secepatnya misalnya ketika ada masalah di rumah seperti anak atau kerabat dekat sakit, memberi nasehat dan saran untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, memberikan informasi yang mendukung pekerjaan, memberikan umpan balik dan memberikan apresiasi atas prestasi yang di raih polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung.

Sedangkan, polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung tingkat dukungan sosial di tempat kerja rendah yaitu 26,7% dirasakan kurang dalam adanya dukungan dalam mendengarkan masalah yang dihadapi oleh polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung, orang-orang yang kurang kompeten dalam bekerja sehingga tidak bisa saling membantu untuk menyelesaikan masalah, memberikan umpan balik yang jujur, dan apresiasi atas prestasi yang di miliki polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung. Jika dilihat berdasarkan jenis mayoritas polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung memiliki dukungan emosional pada tingkat rendah. Artinya, kurangnya penghayatan polisi wanita dengan status menikah terhadap adanya rasa empati, cinta, dan kepercayaan dari lingkungan bekerja yang di dalamnya terdapat pengertian, rasa percaya, penghargaan, kepedilian, dan keterbukaan (House 1983).

Menurut Frone, Yardley dan Markel (1997) dalam (Handayani et al. 2016) pengawas dan kolega dapat memberikan dukungan langsung dan saran untuk membantu pekerja memenuhi tanggung jawab keluarga mereka dan memberikan dukungan emosional untuk memahami, mendengarkan, dan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka. Dengan pemikiran ini, kita dapat menyimpulkan bahwa dukungan

sosial berpengaruh terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga.

Dukungan sosial dari rekan kerja dapat memberikan kenyamanan dan rasa tenang dalam berkarir, oleh karena itu, individu yang memperoleh dukungan mampu fokus dalam berkarya (Rook, 1987) dalam (Almasitoh, 2011). Rekan kerja yang memberikan rasa persahabatan, bantu-membantu, dan kerja tim menciptakan tempat kerja yang nyaman dan membuat kepuasan kerja (Hadipranata, 1999) dalam (Almasitoh, 2011). karena rekan kerjalah yang paham tekanan apa saja yang muncul saat bekerja. Ini bisa berupa dukungan informasi maupun instrumental. Yang berkontribusi terbesar dalam memberikam dukungan di tempat kerja adalah sosok administrator, ini terkait dengan proses kelancaran dalam bekerja (Brewer & Miller, 1996) dalam (Almasitoh, 2011). Goerge, dkk. (1993) dalam (Almasitoh, 2011) menyatakan dukungan dari teman bekerja bisa menjadi penjamin bahwa bantuan yang diberikan dari tempat kerja sesuai kebutuhan dalam meningkatkan performa serta bisa mengurai keadaan yang menekan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Polisi Wanita dengan Status Menikah di Polrestabes Bandung berada pada kategori tingkat *Work-Family Conflict* rendah. Artinya, mayoritas polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung tidak merasakan *interrole conflict*, dimana tuntutan umum dan waktu yang diberikan, tekanan terhadap tugas yang diberikan oleh suatu peran tidak mengganggu peran yang lain sehingga peran sebagai karyawan dan ibu rumah tangga sudah berjalan seimbang, tidak saling bertentangan dan sesuai dengan harapan. Mayoritas responden memiliki derajat konflik yang rendah pada ketiga aspek yaitu *Time Based WIF* dan *FIW*, *Strain Based WIF* dan *FIW*, *Behavior Based WIF* dan *FIW*.
2. Mayoritas polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung memiliki dukungan sosial pasangan dan tempat kerja pada tingkat tinggi. Artinya, Mayoritas polisi wanita dengan status menikah di Polrestabes Bandung merasa adanya ketersediaan rasa nyaman, perhatian, harga diri atau bantuan yang datang dari pasangan maupun tempat kerja. Polisi wanita dengan dukungan sosial percaya bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari lingkungan sosial. Mayoritas responden memiliki tingkat dukungan sosial pasangan dan tempat kerja tinggi kecuali pada dukungan emosional dan dukungan informatif dari pekerjaan adanya keseimbangan pada tingkat rendah dan tinggi..
3. Dukungan Sosial Pasangan dan Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *Work-Family Conflict*

pada polisi wanita dengan status menikah di Polrestabas Bandung dengan *R square* sebesar 54,3% dapat dikatakan pengaruh cukup kuat. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan dan pekerjaan pada polisi wanita dengan status menikah maka akan semakin rendah *Work-Family Conflict* yang dirasakan pada polisi wanita dengan status menikah. Sedangkan, sebesar 45,7% berasal dari pengaruh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## V. SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, berikut beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi Polisi Wanita dengan status menikah diharapkan untuk tetap menjaga dan mempertahankan cara dalam menyeimbangkan antara tuntutan dan tekanan pada pekerjaan dan rumah tangga dengan cara management waktu, dan komunikasi yang baik dengan lingkungan pekerjaan maupun keluarga.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti hal-hal lain yang berpengaruh terhadap penurunan *Work-Family Conflict* atau *Work-Family Balance* seperti komitmen, pemahaman terhadap peran wanita, kepuasan kerja, efektivitas kerja, dan dukungan sosial dari keluarga serta anak.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- [2] Azeez, A. (2013). Employed women and marital satisfaction : A study among female nurses. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*, 2(11), 17–22. [https://www.researchgate.net/profile/Abdul\\_Ep2/publication/308802669\\_Employed\\_Women\\_and\\_Marital\\_Satisfaction\\_A\\_Study\\_among\\_Female\\_Nurses/links/57f3723e08ae886b897c0712/Employed-Women-and-Marital-Satisfaction-A-Study-among-Female-Nurses.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Abdul_Ep2/publication/308802669_Employed_Women_and_Marital_Satisfaction_A_Study_among_Female_Nurses/links/57f3723e08ae886b897c0712/Employed-Women-and-Marital-Satisfaction-A-Study-among-Female-Nurses.pdf)
- [3] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [4] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface*. 77(1), 65–78.
- [5] Greenhaus, J., & Foley, S. (2007). *The intersection of work and family lives*. <https://doi.org/10.4135/9781412976107.n8>
- [6] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>
- [7] Handayan, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2016). Psychosocial Factors Influencing Work – Family Balance of Working Mothers. *Researchers World : Journal of Arts, Science*

- and *Commerce*, VII(4(1)), 33–43. [https://doi.org/10.18843/rwjasc/v7i4\(1\)/04](https://doi.org/10.18843/rwjasc/v7i4(1)/04)
- [8] House, J. (1983). Work stress and social support. *Addison-Wesley Series on Occupational Stress*. <http://ci.nii.ac.jp/naid/10020772879/en/>
  - [9] Kuntari, I. S. R., Janssens, J. M. A. M., & Ginting, H. (2017). Gender , Life Role Importance and Work-Family Conflict in Indonesia : A Non-Western Perspective. *Academic Research International*, 8(March), 139–153.
  - [10] Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
  - [11] Nindiyasari, A. (2015). *KELUARGA-PEKERJAAN PADA KEPUASAN KERJA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL DARI REKAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI*.
  - [12] Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339–356. <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
  - [13] Utami, karina putri, & Wijaya, Y. duriana. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16. <https://jpsikologi.esaunggul.ac.id/index.php/JPSI/article/view/24/30>
  - [14] van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462–476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
  - [15] Yang, N. (2000). *SOURCES OF WORK-FAMILY CONFLICT : A SINO-U. S. COMPARISON OF THE EFFECTS OF WORK AND FAMILY DEMANDS*. 43(1), 113–123.