

**PENGARUH DUKUNGAN PASANGAN DAN DUKUNGAN
REKAN KERJA TERHADAP *WORK-TO-FAMILY*
ENRICHMENT PADA WANITA DUAL KARIR**

SKRIPSI

Disusun Sebagai Salah Satu Prasyarat Mendapatkan Derajat Sarjana

Psikologi Program Studi Ilmu Psikologi



IKE TRISNAWATI

178110110

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH DUKUNGAN PASANGAN DAN DUKUNGAN
REKAN KERJA TERHADAP WORK-TO-FAMILY
ENRICHMENT PADA WANITA DUAL KARIR**

IKE TRISNAWATI

178110110

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal

06 Agustus 2021

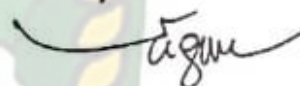
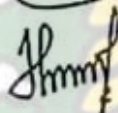
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

Icha Herawati S.Psi.M.Soc.Sc

Juliarni Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Didik Widiantoro, M.Psi., Psikolog



**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, 24 September 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M.Psi Psikolog

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ike Trisnawati

NPM : 178110110

Judul : Pengaruh Dukungan Pasangan dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Work-to-Family Enrichment pada Wanita Dual Karir

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan orang lain dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun.

Apabila dikemudian hari skripsi saya tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, Juni 2021

Yang menyatakan

Ike Trisnawati

MOTTO

*It all passess
Someday
For sure
Certainly*

Everythingoes



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH DUKUNGAN PASANGAN DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP *WORK-TO-FAMILY ENRICHMENT* PADA WANITA DUAL KARIR”**.

Dalam menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis hendak menyampaikan terima kasih banyak terutama kepada:

1. Bapak Prof. DR.H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S. Psi., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Icha Herawati S.Psi. M.Soc.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan waktunya untuk mengarahkan, membimbing dan mendukung penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh peneliti.

9. Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Syarifah Farradina, S.Psi., M.A., PhD selaku dosen TPS yang membimbing dan mengarahkan penulis.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang saya hormati: Bapak Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, dr. Raihanatu Binqolbi Ruzzain, Ibu Leni Armayati., S.Psi, M.Si, Bapak Bahril Hidayat, M.Psi., Psikolog serta bapak ibu dosen lainnya yang tidak dapat disebutkan. Terima kasih atas dukungan serta telah memberikan ilmunya kepada penulis.
11. Pengurus Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik dalam hal administrasi maupun persyaratan mengenai skripsi.
12. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang hanya dapat dijangkau oleh doa yaitu Almarhum Heru Indra Pratomo dan Almarhumah Elviana yang menjadi motivasi terbesar peneliti dalam menyelesaikan studi ini dan kepada seluruh keluarga penulis yang memberi dukungan kepada penulis.
13. Terima kasih kepada Aulia dan Sarah telah menemani penulis dan memberikan dukungan terbesar bagi penulis.
14. Terima kasih kepada Calian dan Yuan sebagai teman penulis yang mengisi warna masa kuliah S1 ini, terima kasih atas segala bentuk bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
15. Terima kasih kepada Molie atas berbagai bentuk dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis.
16. Terima kasih kepada Tannies yang berperan besar sebagai moodbooster penulis dan memberi motivasi untuk penulis.
17. Kepada semua pihak yang telah membantu selama penulisan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
18. Terima kasih kepada diri sendiri.

Pekanbaru, Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Dukungan Pasangan	15
2.1.1 Aspek Dukungan Pasangan.....	18
2.2 Dukungan Rekan Kerja.....	19
2.2.1 Aspek Dukungan Kerja	19
2.3 Work-to-Family Enrichment	15
2.3.1 Definisi <i>Work-to-Family Enrichment</i>	15
2.3.2 Dimensi <i>Work-to-Family Enrichment</i>	16
2.4 Kerangka Konseptual	20
2.5 Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24
3.2 Identifikasi Variabel	24
3.3 Definisi Operasional.....	25
3.3.1 Definisi Operasional Dukungan Pasangan.....	25
3.3.2 Definisi Operasional Dukungan Rekan Kerja	25
3.3.3 Definisi Operasional <i>Work-to-family Enrichment</i>	26

3.4	Subjek Penelitian	26
3.4.1	Populasi Penelitian	26
3.4.2	Sampel Penelitian	27
3.5	Metode Pengumpulan Data	27
3.5.1	Skala Dukungan Pasangan	27
3.5.2	Skala Dukungan Rekan Kerja	28
3.5.3	Skala <i>Work-to-Family Enrichment</i>	29
3.6	Validitas dan Reliabilitas	29
3.7	Uji Analisis	31
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	31
3.7.2	Uji Hipotesis	33
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Orientasi Kacah dan Persiapan	34
4.1.1	Orientasi Kacah	34
4.1.2	Pelaksanaan Uji Coba	34
4.1.3	Pelaksanaan Penelitian	35
4.2	Hasil Penelitian	35
4.2.1	Deskripsi Subjek Penelitian	35
4.2.2	Deskripsi Data Penelitian	37
4.3	Uji Asumsi	45
4.3.1	Uji Normalitas	45
4.3.2	Uji Multikoleniaritas	45
4.3.3	Uji Heterokedastitas	46
4.3.4	Uji Linearitas	47
4.3.5	Uji Hipotesis	48
4.4	Pembahasan	51
	BAB V PENUTUP	55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	55
	DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print Receipt of Spousal Support Items</i>	28
Tabel 3.2 <i>Blue Print Coworker Support</i>	29
Tabel 3.3 <i>Blue Print Skala Work-to-Family Enrichment</i>	29
Tabel 4.1 Demografi Data Responden Penelitian	35
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	38
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi	38
Tabel 4.4 Kategorisasi Dukungan Pasangan.....	39
Tabel 4.5 Kategorisasi Dukungan Rekan Kerja.....	39
Tabel 4.6 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment.....	40
Tabel 4.7 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Usia.....	40
Tabel 4.8 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Pendidikan Terakhir .	41
Tabel 4.9 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Usia Pernikahan.....	42
Tabel 4.10 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Pendapatan.....	42
Tabel 4.11 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Jumlah Anak.....	43
Tabel 4.12 Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Lama Bekerja	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastitas	46
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas	47
Tabel 4.17 Analisa Linear Berganda	48
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	49
Tabel 4.19 Hasil Uji R2	49

**PENGARUH DUKUNGAN PASANGAN DAN DUKUNGAN REKAN
KERJA TERHADAP WORK-TO-FAMILY ENRICHMENT PADA
WANITA DUAL KARIR**

Ike Trisnawati
178110110

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

ABSTRAK

Peningkatan kontribusi wanita dalam sektor pekerjaan salah satunya pada Pegawai Negeri Sipil di Dumai, hal ini membuat wanita menjalankan dua peran dan harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Keterlibatan wanita dalam pekerjaan dapat berinteraksi positif dengan domain keluarga. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir sebagai Pegawai Negeri Sipil. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita dual karir yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 161 orang. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan skala *work-to-family enrichment*, *Receipt of Spousal Support*, dan dukungan rekan kerja. Hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29,2% terhadap *work-to-family enrichment*, uji F dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan uji t dengan dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,000 dan 0,004 ($p < 0,05$) yang berarti dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir. Artinya, semakin tinggi dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja maka semakin tinggi *work-to-family enrichment* dan begitu juga sebaliknya.

Kata Kunci : dukungan sosial, pengayaan kerja-keluarga, wanita dual karir

**THE EFFECT OF SPOUSAL SUPPORT AND COWORKER SUPPORT ON
WORK-TO-FAMILY ENRICHMENT IN DUAL CAREER WOMEN**

Ike Trisnawati
178110110

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

The increasing of female contribution in the sector of employment, one of that is Pegawai Negeri Sipil in Dumai, it makes women carry out two roles and must balance the demands of work and family. Women involvement in work can interact positively with the family domain. This study was conducted to determine the effect of spouse support and co-worker support on work-to-family enrichment in dual career women as Pegawai Negeri Sipil. The measuring instrument used in this study are the work-to-family enrichment scale, Receipt of Spousal Support, and co-worker support. The population in this study were dual career women who work as Pegawai Negeri Sipil who were selected by using purposive sampling technique with a total sample of 161 people. The hypothesis was tested using multiple regression analysis. The results of the analysis shows that theres contribution effect of 29.2% and the value of $R = 0.541$ which indicates that there is a positive effect of spousal support and coworker support on work-to-family enrichment in dual career women.

Keyword: social support, work-to-family enrichment, dual career woman.

تأثير دعم الشريك ودعم زملاء العمل على الإثراء من العمل إلى الأسرة في النساء ذوات المهنة المزدوجة

إيكي تريسنواوتي

١٧٨١١٠١١٠

كلية علم النفس
الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

زيادة مساهمة المرأة في قطاع التوظيف، أحد هذه العاملين من موظفي الحكومة المدنية، وهذا يجعل المرأة تقوم بدورين يجب أن يوازن بين مطالب العمل والأسرة. يمكن لمشاركة المرأة في العمل أن تتفاعل بشكل إيجابي مع مجال الأسرة. أجري هذا البحث لتحديد تأثير دعم الشريك ودعم زملاء العمل على الإثراء من العمل إلى الأسرة في النساء ذوات المهنة المزدوجة كموظفات الخدمة المدنية. كان المجتمع في هذا البحث من النساء ذوات المهنة المزدوجة اللاتي عملن في الخدمة المدنية وتم اختيارهن باستخدام أسلوب أخذ العينات الهادف مع عينة إجمالية من 161 شخصًا. أداة القياس المستخدمة في هذا البحث هي مقياس إثراء العمل للأسرة، وتلقي النفقة الزوجية، ودعم الأقران. تم اختبار الفرضية باستخدام الانحدار الخطي المتعدد. تظهر نتائج التحليل أن دعم الشريك ودعم زملاء العمل لهما تأثير مساهمة بنسبة 29,2% على إثراء العمل للأسرة، واختبار (ف) بقيمة دلالة تبلغ 0,000 (ب>0,05) واختبار (ت) مع دعم الشريك ودعم الزملاء في العمل. لكل منهما قيمة معنوية قدرها 0,000 و0,004 (ب>0,05)، مما يعني أن دعم الشريك ودعم زميل العمل في وقت واحد وجزئيًا لهما تأثير إيجابي على الإثراء من العمل إلى الأسرة في المرأة المهنية المزدوجة. أي أنه كلما زاد دعم الشريك ودعم الزملاء، زاد إثراء العمل للأسرة والعكس صحيح. الكلمات الرئيسية: الدعم الاجتماعي، الإثراء بين العمل والأسرة، المرأة المهنية المزدوجة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak perubahan yang telah terjadi di dunia ini. Perubahan tersebut menyangkut berbagai aspek kehidupan mulai dari gaya hidup, teknologi, pekerjaan dan lain sebagainya. Salah satu perubahan pada saat ini adalah meningkatnya keterlibatan wanita yang mengambil peran yang sama dengan laki-laki dalam berbagai sektor.

Wanita tidak lagi hanya mendominasi dalam sektor domestik, namun mengambil peran sebagai pekerja dalam berbagai sektor publik. Keadaan ini dapat didukung dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) oleh meningkatnya kontribusi pekerja perempuan tahun 2019 sebanyak 49.397.420 orang menjadi 50.699.158 orang pada tahun 2020 yang berarti ada peningkatan kurang lebih satu persen pada kontribusi perempuan bekerja di Indonesia.

Perubahan orientasi peran kerja dan keluarga berjalan beriringan, walau sebagian orang menganggap hal ini sebagai isu yang mengarah kepada konflik peran yang kabur. Namun, tidak sedikit pula orang yang memandang keberagaman peran wanita ini sebagai suatu kemajuan ke arah kesetaraan hak dan kewajiban sebagai individu. Saat ini dapat kita jumpai wanita di berbagai jenis pekerjaan yaitu pekerjaan formal maupun informal. Laki-laki maupun perempuan keduanya berhak mendapatkan pendidikan dan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

Manusia pasal 3 ayat (3), “setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi”.

Berdasarkan UU RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 5, “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Hal ini mendukung perempuan untuk lebih aktif dalam perannya di tengah masyarakat, serta turut andil membantu perekonomian nasional dan menyanggah kesempatan yang setara dalam bidang pekerjaan.

Fenomena meningkatnya kontribusi wanita pada sektor publik didorong oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meningkatnya kontribusi wanita berawal dari dalam diri individu tersebut yaitu adanya motivasi atau dorongan untuk mengembangkan kemampuan diri, dorongan untuk menjadi independen atau tidak bergantung pada suami, dan dorongan untuk mencari pengalaman atau hanya sebagai pengisi waktu luang. Faktor eksternal meningkatnya kontribusi wanita didasari oleh faktor luar seperti lingkungan, kebutuhan ekonomi, serta meningkatnya kesempatan wanita dalam berpendidikan tinggi. Berdasarkan penelitian Sudirman (2016) motivasi responden perempuan atau istri bekerja ialah untuk memajukan perekonomian keluarga sebanyak 73.33 persen, lalu untuk status sosial setelah tamat sekolah ingin bekerja sebanyak 23.33 persen, dan 3.33 persen agar tidak hanya bergantung pada uang suami.

Handayani dan Artini (2009) mengungkapkan bahwa motivasi wanita bekerja antara lain yaitu suami tidak bekerja, kebutuhan keluarga yang tinggi

dengan pendapatan rumah tangga yang rendah, mengisi waktu luang, atau ingin memiliki pendapatan dan pengalaman sendiri. Hal ini sejalan dengan keadaan sekarang, yang mana perempuan mulai lebih memberdayakan diri, dari yang awalnya peran perempuan umumnya hanya terfokus pada area domestik namun sekarang mengalami perkembangan ke arah yang lebih luas yaitu publik, karena peran perempuan sudah mulai mencakup ke sektor pekerjaan.

Peningkatan kontribusi wanita dalam sektor publik dapat dilihat salah satunya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Riau. Pegawai Negeri Sipil berdasarkan UU No. 5 Tahun 2004 adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Survei awal pada Badan Pusat Statistik tahun 2020 terdapat data Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin pada tahun 2011-2020, data tahun 2019 menunjukkan bahwa PNS di Indonesia yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2,031,294 orang dan mengalami penurunan menjadi 1,991,530 orang pada tahun 2020. Sementara pada wanita mengalami kenaikan dari tahun 2019 dengan jumlah 2,157,827 menjadi 2,176,588 pada tahun 2020.

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa jumlah PNS wanita lebih tinggi daripada PNS laki-laki. Berdasarkan data BPS Provinsi Riau dibandingkan dengan data terakhir pada tahun 2019 menunjukkan bahwa PNS di Provinsi Riau didominasi oleh wanita sebanyak 51,725 orang atau 59

persen dari total keseluruhan yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan kontribusi wanita dalam sektor pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Nurjannah (2015) peran ganda pada pekerja perempuan memiliki dampak positif dan negatif terhadap keluarga. Dampak positif yang didapatkan ialah meningkatkan pendapatan rumah tangga dan membangun rasa saling pengertian antar anggota keluarga, sedangkan dampak negatifnya ialah waktu berkumpul dengan keluarga menjadi terbatas dan ada tanggungan peran ganda yang dimiliki pekerja perempuan. Hal ini juga dirasakan oleh wanita yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil bahwa dampak positif yang didapatkan terdapat dalam Hak PNS yang diatur UU No.5 Tahun 2004 Pasal 21 yaitu ada lima hak yang diperoleh PNS antara lain gaji, tunjangan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Dampak negatif yang dirasakan oleh wanita yang bekerja sebagai PNS juga berkurangnya waktu berkumpul dengan keluarga sebagaimana ketentuan jam kerja Pegawai Negeri Sipil yang diatur oleh Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan yang menyatakan bahwa jumlah jam kerja efektif dalam lima hari kerja adalah 37,5 jam dan kadang kala juga ada perjalanan keluar kota sebagai tugas maupun kewajiban yang mana membuat waktu bersama keluarga semakin berkurang.

Wanita yang sudah menikah dan bekerja menjalani peran ganda yang berarti adanya perbedaan tuntutan antara kedua domain yaitu pekerjaan dan

keluarga yang harus dipenuhi, yang mana bila tidak dipenuhi akan berdampak negatif. *Resource drain model* menyatakan bahwa individu memiliki jumlah sumber daya yang terbatas untuk dicurahkan ke berbagai peran, jika satu domain (misalnya, pekerjaan) membutuhkan pengeluaran sumber daya yang besar, kinerja dalam domain alternatif (misalnya, rumah) kemungkinan besar menjadi lemah (Rothbard, 2001; Staines, 1980, dalam (Dorio, 2010)).

Suatu bentuk konflik antar peran dimana adanya tekanan dari domain pekerjaan dan domain keluarga yang saling tidak cocok pada beberapa hal yang disebut dengan *work family conflict* (Michel, Deuling, Kotrba, dan Malissa, 2011). Hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar tugas pekerjaan dan keluarga dilakukan di tempat yang berbeda, pada umumnya individu tidak dapat hadir secara fisik untuk melakukan tugas yang terkait dengan peran pekerjaan dan keluarga di waktu yang bersamaan (Voydanoff, 2004). Peran yang dijalankan pada domain kerja-keluarga tidak seutuhnya mengakibatkan interaksi negatif, tapi juga dapat berinteraksi secara positif (Greenhaus, Jeffrey, & Romila, 2007). Domain kerja-keluarga ini dapat beriringan, sejalan, dan bermanfaat bagi keduanya.

Keterlibatan wanita dalam peran kerja dan keluarga dapat berjalan dengan positif. Dalam pekerjaan, wanita terlibat sebagai sumber daya bagi tempatnya bekerja baik perusahaan maupun instansi, karyawan yang dibutuhkan dalam meraih tujuan perusahaan maupun instansi, dan dalam menjalankan pekerjaan tersebut karyawan mendapatkan upah atau gaji yang mana hal ini dapat meningkatkan kualitas hidup dalam menjalani peran

sebagai anggota keluarga.

Ada keuntungan yang diterima antara pekerjaan dan keluarga yang disebut dengan *work-family enrichment* (pengayaan kerja-keluarga). *Work-family enrichment* mengindikasikan bahwa keterlibatan peran pekerjaan dan peran keluarga mengarah pada konsekuensi positif (Wayne, Randel & Stevens, 2006). *Work-family enrichment* didefinisikan sebagai tingkat pengalaman individu dalam satu peran mampu meningkatkan kualitas hidup dalam peran yang lain (Greenhaus & Powell, 2006). Berdasarkan penelitian oleh Langeveldt (2016) mengungkapkan bahwasanya ada hubungan antara *work-to-family enrichment* dengan kesehatan psikologis dan adanya hubungan yang signifikan antara *work-to-family enrichment* dengan kesejahteraan subjektif.

Work-to-family enrichment memiliki tiga dimensi yaitu *development* atau pengembangan yang terjadi karena peningkatan perkembangan intelektual dan pribadi (yaitu, kepercayaan diri dan pencapaian, perilaku), *affect* atau afeksi yang mengacu pada suasana hati positif, dan *capital* yang mengacu pada keterlibatan di tempat kerja yang mengarah pada peningkatan sumber daya psikologis (keamanan, pencapaian, harga diri) yang meningkatkan kinerja individu sebagai anggota keluarga (Henry & Desmette, 2018).

Carlson, Hunter, Thompson dan Whitten (2014) menemukan bahwa efek *enrichment* pada ranah pekerjaan dan keluarga melalui suasana hati yang positif yang berasal dari harapan individu terkait dengan ranah kerja dan

keluarga. Selain itu, *enrichment* bisa mengurangi tekanan psikologis sebagai pengalaman dalam suatu peran yang akan meningkatkan kualitas hidup pada peran lainnya. *Work family enrichment* menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga mengarah pada konsekuensi positif, terlibat dalam beberapa peran terbukti menguntungkan mental, fisik, dan hubungan yang sehat.

Work family enrichment sebagai bangunan dua arah yaitu *work-to-family enrichment* dan *family to work enrichment*. *Work-to-family enrichment* adalah peran individu dalam pekerjaan meningkatkan kualitas hidup keluarga, sebaliknya *family to work enrichment* adalah peran individu dalam keluarga meningkatkan kualitas dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti menekankan pada bagaimana peran wanita dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup pada domain keluarga yang disebut *work-to-family enrichment* (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006)

Work family enrichment terjadi ketika sumber daya seperti keterampilan, perspektif, fleksibilitas, *psychological*, dan *physical social-capital*, dan sumber daya material didapat dari suatu peran baik secara langsung meningkatkan kinerja dalam peran lainnya atau disebut sebagai jalur instrumental atau secara tidak langsung dengan pengaruh positif atau disebut jalur afektif (Carlson, dkk. 2006). Pengaruh langsung yang dimaksud ialah adanya dampak positif yang terjadi, contohnya yaitu individu mempelajari keterampilan penyelesaian konflik dalam pelatihan di tempat kerja. Keterampilan ini memungkinkan untuk digunakan ketika menyelesaikan

konflik dengan efektif dalam keluarga dengan anak-anak, pasangan, orang tua, atau bahkan anggota keluarga lainnya. Pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh positif pada afektif individu, contoh pengaruh positif dari pekerjaan pada keluarga adalah ketika individu dalam suasana hati yang baik ketika pulang kerja dan cenderung merespon lebih positif, sehingga mampu meningkatkan pengaruh dan kinerja sebagai orang tua atau pasangan (Carlson, dkk. 2006).

Identitas kerja dan keluarga atau pentingnya ditempatkan pada peran pekerjaan dan keluarga merupakan definisi diri individu dan hal ini cenderung relevan dengan *enrichment* karena mencerminkan konsep diri individu. Identitas diri ini penting karena secara kognitif menonjol dalam pikiran individu dan dengan demikian lebih dapat dimanfaatkan dalam peran lain. Dengan kata lain, identitas yang kuat dapat memberikan arti, tujuan, dan kebermaknaan psikologis yang lebih besar berkontribusi pada keterlibatan peran yang lebih besar. Keterlibatan individu dalam suatu peran memungkinkan hasil pengalaman lebih pada antusiasme, kewaspadaan, energi, dan suasana hati yang baik untuk mentransfer pada peran yang lain yang artinya keterlibatan ini diprediksi secara positif berpengaruh pada *work family enrichment* (Wayne, Randel, Stevens, 2006)).

Menurut Beham, Drobic, Prag, Balerl dan Lewis (2017) sebagian besar wanita karir di Eropa memberikan kontribusi penting pada pendapatan keluarga dan sering merasa perlu untuk mengangkut sumber daya (kemampuan dan perspektif, sumber daya psikologis dan fisik, sumber daya

social-capital, flexibility, dan sumber daya material) yang mereka dapatkan dari domain pekerjaan agar bermanfaat bagi keluarga mereka. Selain itu, keterlibatan wanita yang lebih tinggi dalam kegiatan keluarga dapat memberi mereka peluang untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan ke wilayah keluarga dan membangkitkan pengayaan dari pekerjaan ke keluarga.

Wanita dual karir yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Indonesia juga memiliki kontribusi penting pada perannya di domain keluarga. Berdasar pada hak yang dimiliki PNS sesuai penjelasan sebelumnya menjadikan keterlibatan wanita dalam domain pekerjaan meningkatkan kualitas pada domain keluarga yang secara detail seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas yang meningkatkan pendapatan keluarga; perlindungan, yang sebagaimana dimensi pada *work-to-family enrichment* yaitu *capital* yaitu keterlibatan dalam kerja menciptakan sumber daya seperti rasa aman, pemenuhan diri, dan kepercayaan diri yang membantu individu menjalankan peran dikeluarga menjadi lebih baik; dan pengembangan kompetensi, sebagaimana dimensi pada *work-to-family enrichment* yaitu *development* atau pengembangan yang terjadi ketika keterlibatan dalam kerja keterampilan, pengetahuan, maupun tingkah laku yang membantu individu menjalankan peran dikeluarga menjadi yang lebih baik.

Ada dua faktor yang dapat memengaruhi *work family enrichment* menurut Hennessy (2007) yaitu *work-family conflict self efficacy* dan *social support*. *Social support* atau dukungan sosial adalah sebuah perilaku yang dilakukan seseorang berbentuk perhatian, penghargaan dan bantuan yang

diberikan kepada seseorang (Sarafino & Smith, 2011).

Dukungan sosial dapat diterima dari siapa saja, dalam hal ini sumber dukungan yang tersedia dalam lingkungan sangat penting untuk terjadinya *enrichment* agar dapat meningkatkan kualitas keluarga, maka diperlukan dukungan baik dari pekerjaan dan keluarga. Dukungan domain kemungkinan merupakan model utama dari pengayaan afektif.

Norma-norma yang mendasari berkaitan dengan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga akan memengaruhi sejauh mana individu merasa benar-benar didukung dan mengalami pengaruh positif di tempat kerja untuk memberi manfaat bagi kehidupan keluarga mereka. Lingkungan yang mendukung menciptakan sumber daya seperti waktu, fleksibilitas, dan saran, serta sumber daya psikologis seperti penerimaan diri. Perasaan didukung di tempat kerja terkait dengan peningkatan kepuasan, dan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan dalam keluarga, menunjukkan kemungkinan pengayaan afektif dari pekerjaan ke keluarga (Wayne, Randel, & Stevens, 2006).

Berdasarkan penelitian Hamid dan Amin (2014) dukungan dari domain pekerjaan dan keluarga sangat penting bagi seseorang dalam mengurangi konflik pekerjaan-keluarga dan berkontribusi pada *work family enrichment*. Dukungan dari domain pekerjaan sangat penting untuk *work family enrichment* karena dapat mengurangi *tension and strain* dalam pekerjaan.

Dalam ranah pekerjaan, dukungan sosial bisa didapatkan dari rekan kerja (*coworker support*). Ketika ada masalah baik dari ranah keluarga

maupun pekerjaan, rekan kerja dapat menjadi sumber dukungan sosial yang menunjukkan afeksi maupun dukungan langsung, contoh dukungan rekan kerja ialah memberi saran masalah pekerjaan maupun keluarga, menawarkan bantuan langsung jika ada pekerjaan atau masalah keluarga yang dapat dilakukan untuk membantu (Wayne, dkk. 2006).

Tang, Siu, dan Cheung, (2014) melakukan studi di China untuk menyelidiki apakah *work-to-family enrichment* dipengaruhi oleh dukungan kerja (dukungan *supervisor*, rekan kerja dan organisasi) dan kepuasan kerja, penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-to-family enrichment* dapat dipengaruhi oleh dukungan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Berdasarkan penelitian Allen (2001) mengungkapkan bahwa dukungan pekerjaan seperti dukungan satu organisasi, *supervisor* dan rekan kerja dapat berdampak baik menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan yang mana dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan secara positif. Penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa adanya peran dukungan sosial, dalam hal ini yaitu dukungan dalam lingkup kerja yang sangat dibutuhkan bagi individu untuk mencapai *enrichment*.

Penelitian Soeharto (2012) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara dukungan atasan dengan *work family enchancement* pada ibu yang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Dhamayantie (2014) ditemukan hasil bahwa dukungan sosial profesional berpengaruh positif signifikan terhadap *work-family enrichment* dan dukungan sosial personal berpengaruh positif signifikan terhadap *family-work enrichment*.

Dukungan sosial juga dibutuhkan dalam lingkup keluarga, dukungan sosial dalam lingkup keluarga bisa didapatkan salah satunya yaitu dari dukungan pasangan. Wanita yang bekerja membutuhkan dukungan dari suami agar dapat menjalankan perannya dengan baik. Dukungan pasangan ini dapat berupa perhatian, dukungan materi, penghargaan dan informasi (Dorio, 2010). Dukungan pasangan dalam membantu meningkatkan kualitas keluarga misalnya dengan membantu istri jika ada pekerjaan rumah yang seharusnya istri lakukan namun untuk mengurangi beban dan sebagai bentuk perhatian atau bahkan ketika istri mendapatkan tugas untuk keluar kota, maka suami yang akan mengambil alih pekerjaan rumah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soeharto dan Kuncoro (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan suami dengan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami Ibu yang bekerja. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan interaksi negatif antara domain pekerjaan dan keluarga yang bertolak belakang dengan *work-to-family enrichment* sebagai interaksi positif pada kerja-keluarga dan dengan dukungan sosial sebagai salah satu faktor predictor *work family enrichment* dan konflik kerja-keluarga.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kusumaningrum (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan rekan kerja, dukungan pasangan dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dengan *work-to-family enrichment*. Berdasarkan penelitian terdahulu ini, dapat disimpulkan bahwa dukungan pasangan sangat dibutuhkan oleh individu dalam mengelola konflik kerja-keluarga agar dapat mencapai *work-*

to-family enrichment.

Studi yang dilakukan oleh Artiawati dan Astutik (2017) diperoleh hasil yaitu adanya hubungan yang signifikan ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dalam mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan atasan, dan dukungan keluarga besar dengan *work-to-family enrichment*. Dalam penelitian Cucuani dan Fitriyani (2017) ditemukan hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan *family supportive supervisor behaviours* di tempat kerja dengan *work family enrichment* pada wanita bekerja.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja dengan *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan ada manfaat yang terkandung di antaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber data tambahan yang empiris pada bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi, perkembangan, gender, dan sosial khususnya dalam bahasan tentang pengaruh antara dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sebagai praktisi pada wanita dual karir, pasangan menikah, instansi dan masyarakat sebagai evaluasi dengan melihat adanya hubungan dukungan sosial yakni dukungan pasangan dan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-to-Family Enrichment*

2.1.1 Definisi *Work-to-Family Enrichment*

Work-family enrichment didefinisikan berupa sejauh mana sebuah pengalaman individu dalam suatu peran meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lain (Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus dan Powell (2006) berpendapat bahwa kualitas hidup memiliki dua komponen yaitu kinerja tinggi dan pengaruh positif.

Sumber daya merupakan aset yang sangat penting dalam penyelesaian masalah. Sumber daya ini adalah pengemudi penting dalam *work-family enrichment*. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini ada lima yaitu kemampuan dan perspektif, sumber daya psikologis dan fisik, sumber daya *social-capital*, *flexibility*, dan sumber daya material.

Beham, Drobnic, Prag, Baierl, Lewis (2017) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai bangunan dua arah yaitu peningkatan sumber daya yang dihasilkan oleh satu peran dalam meningkatkan kualitas hidup atau kinerja pada peran yang lain dan sebaliknya.

Work family enrichment sebagai konstruk dua arah yang berarti terbagi yaitu *Work-to-family Enrichment* dan *Family to Work Enrichment*. *Work-to-family enrichment* adalah peran individu dalam

pekerjaan meningkatkan kualitas hidup keluarga, sebaliknya *family to work enrichment* adalah peran individu dalam keluarga meningkatkan kualitas dalam pekerjaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* adalah keterlibatan individu di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas hidup dan manfaat positif bagi perannya dalam keluarga.

2.1.2 Dimensi *Work-to-Family Enrichment*

Dimensi *work-to-family enrichment* yang diusulkan oleh Carlson, Kacmar, Wayne, dan Grzywacz (2006) adalah sebagai berikut:

a. *Development-based*

Pada bagian ini menyatakan bahwa WFE akan terjadi saat keterlibatan individu dalam pekerjaan mengarah pada penyempurnaan keterampilan, pengetahuan atau perilaku yang membantu individu untuk menjadi bagian dari keluarga yang lebih baik.

b. *Affect-based*

Pada bagian ini menyatakan bahwa WFE akan terjadi ketika keterlibatan dalam pekerjaan membuat individu merasakan emosi positif yang dapat membantu individu tersebut menjadi bagian anggota keluarga yang lebih baik.

c. *Capital-based*

Pada bagian ini menyatakan bahwa WFE akan terjadi ketika keterlibatan dalam pekerjaan menghasilkan sumber daya psikososial

seperti kepercayaan diri, pemenuhan diri yang dapat membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi pada *work-to-family enrichment* terdiri atas tiga dimensi yaitu *development-based* yaitu peningkatan diri, *affect-based* yaitu suasana hati yang positif, dan *capital-based* yaitu sumber daya psikososial.

2.2 Dukungan Pasangan

Dukungan sosial didefinisikan sebagai interaksi sosial atau hubungan yang membagikan pertolongan nyata kepada individu atau dengan perasaan keterikatan terhadap seseorang atau kelompok yang dianggap peduli atau penuh kasih (Hobfoll & Stokes dalam Dorio, 2010). House (dalam Dorio, 2010) menyatakan bahwa dukungan sosial dianggap sebagai sumber daya interpersonal, dalam hal itu individu yang menggunakan sistem dukungan ini cenderung menerima bantuan untuk memenuhi permintaan, baik secara langsung atau melalui pengurangan permintaan yang ditempatkan mereka dari peran lain.

Dukungan pasangan adalah dukungan sosial yang bersumber dari pasangan. Dukungan pasangan adalah sebuah perilaku yang dilakukan pasangan berbentuk perhatian, penghargaan dan bantuan yang diberikan kepada individu. Menurut Dorio (2010) dukungan pasangan didefinisikan sebagai bantuan, nasehat, dan pemahaman yang diberikan pasangan kepada seseorang lainnya. Dukungan emosional pasangan mencakup pemahaman dan pendengaran yang tegas, penegasan kasih sayang, nasehat, dan kepedulian

untuk kesejahteraan pasangan lainnya. Instrumental mendukung pasangan dengan bantuan nyata dari pasangan, seperti pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan pasangan adalah sebuah perilaku yang dilakukan oleh pasangan dalam memberikan dukungan baik dukungan yang bersifat langsung maupun tidak langsung.

2.2.1 Aspek Dukungan Pasangan

Menurut House (dalam Dorio, 2010) ada beberapa aspek dukungan pasangan yaitu perhatian emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

a. Perhatian emosional

Pada aspek ini, dukungan yang dimaksud adalah dengan memberikan empati, perhatian, cinta dan kepercayaan. Perilaku yang menunjukkan aspek ini contohnya adalah dengan menunjukkan perhatian afeksi pada pasangan.

b. Dukungan Instrumental

Pada aspek ini, dukungan instrumental tercerminkan pada perilaku dukungan yang diberikan secara langsung pada orang yang membutuhkan. Contohnya dalam hal ini adalah pasangan membantu menyelesaikan pekerjaan rumah dengan tujuan meringankan beban pasangannya.

c. Dukungan Informasi

Pada aspek ini, dukungan diberikan pasangan dengan

memberikan informasi seperti saran atau sugesti yang berguna untuk evaluasi diri individu.

d. Dukungan Penilaian

Pada aspek ini, dukungan penghargaan menekankan bahwa individu dihargai oleh pasangannya, dukungan penilaian juga ditunjukkan ketika pasangan berterima kasih atas hal baik yang dilakukan pasangannya tetapi juga mengkritik pasangannya jika melakukan hal yang salah.

Berdasarkan paparan aspek dukungan pasangan oleh ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek dari dukungan pasangan ada empat yaitu perhatian emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penilaian.

2.3 Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah dukungan sosial yang bersumber dari rekan kerja. Menurut Ducharme dan Martin (2000) dukungan rekan kerja mampu menurunkan beban atau masalah yang dialami seseorang. Aspek dukungan rekan kerja yang diungkapkan Ducharme dan Martin (2000) ada dua yaitu dukungan *affective* dan dukungan instrumental.

2.3.1 Aspek Dukungan Kerja

Berikut aspek dukungan rekan kerja menurut Ducharme dan Martin (2000), yaitu:

a. Dukungan *affective*

Dukungan *affective* atau dapat dikatakan sebagai dukungan

emosional adalah dukungan yang diberikan kepada penerima berupa perasaan diterima dan diperhatikan.

b. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah dukungan yang melibatkan bantuan material dalam memenuhi kebutuhan spesifik.

Berdasarkan paparan aspek dukungan rekan kerja oleh ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek dari dukungan rekan kerja ada dua aspek yaitu dukungan *affective* dan dukungan instrumental.

2.4 Kerangka Konseptual

Wanita dual karir menjalani peran ganda yang berarti adanya perbedaan tuntutan antara kedua domain yaitu pekerjaan dan keluarga yang harus dipenuhi yang mana bila tidak dipenuhi akan berdampak negatif (Greenhaus & Beutell, 1985; Katz & Kahn, 1978). Peran yang dijalankan pada domain kerja-keluarga tidak sepenuhnya mengakibatkan interaksi negatif, tapi juga dapat berinteraksi secara positif. Kedua domain ini dapat beriringan dan sejalan dan bermanfaat bagi keduanya.

Ada keuntungan yang diterima antara pekerjaan dan keluarga yang disebut dengan *work-family enrichment* (pengayaan kerja-keluarga). *Work-family enrichment* menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan dan peran keluarga mengarah pada konsekuensi positif (Wayne, dkk. 2006). *Work-family enrichment* didefinisikan sebagai tingkat pengalaman individu dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup dalam peran yang lain (Greenhaus & Powell, 2006).

Work-to-family enrichment adalah pengayaan kerja terhadap keluarga sebagaimana peran individu sebagai seseorang yang bekerja meningkatkan kualitas hidup individu tersebut pada perannya sebagai anggota keluarga (Carlson, dkk. 2006).

Ada dua faktor yang dapat memengaruhi *work family enrichment* menurut Hennessy (2007) yaitu *work-family conflict self efficacy* dan *social support*. Dukungan sosial penting bagi dual karir untuk tetap dan meningkatkan sumber daya dalam menanggapi berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Adanya dukungan sosial dapat membantu individu dengan kebutuhan instrumental dan emosionalnya mengenai tuntutan pekerjaan dan keluarga dan dapat membantu individu untuk menyeimbangkan kedua tuntutan tersebut. Oleh karena itu, dukungan sosial dapat menyebabkan *work-to-family enrichment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial yang didapatkan individu dari kedua domain yaitu domain keluarga dari dukungan pasangan dan domain pekerjaan dari dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment*.

Dukungan pasangan adalah dukungan sosial yang bersumber dari pasangan. Dukungan pasangan adalah sebuah perilaku yang dilakukan pasangan berbentuk perhatian, penghargaan dan bantuan yang diberikan kepada individu (Dorio, 2010). Pada dukungan pasangan terdapat empat aspek yaitu perhatian, materi, penghargaan, dan informasi. Individu yang bekerja membutuhkan dukungan dari pasangan agar dapat menjalankan perannya dengan baik, wanita yang bekerja memiliki tanggung jawab terhadap

pekerjaan yang mana jika terjadi bentrokan tanggung jawab pada perannya sebagai Ibu di rumah ketika perannya sebagai Ibu bagi anak dibutuhkan di rumah misalnya ketika anak sakit namun sebagai pekerja tidak dapat izin, maka hal ini dibutuhkan dukungan dari pasangan untuk membantu secara langsung dengan mengurus anak selagi istri menjalankan perannya di pekerjaan. Dukungan yang diterima dari pasangan kepada individu dapat meningkatkan kualitas keluarga dan memberikan dampak positif terhadap perannya di domain pekerjaan, maka individu dapat bekerja dengan perasaan yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menjalankan perannya dalam keluarga lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan pasangan dapat berpengaruh pada *work-to-family enrichment*, yang mana meningkatkan afeksi positif sebagai salah satu dimensi dari *work-to-family enrichment*.

Dukungan rekan kerja merupakan sebuah dukungan sosial yang didapatkan dari domain pekerjaan yaitu dari rekan kerja. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja meningkatkan kemungkinan berhasil dalam mencapai tujuan kerja seseorang, mengurangi dampak beban kerja yang berlebihan pada ketegangan, dan meningkatkan kepuasan kerja (Tang, dkk. 2012). Dukungan dalam domain pekerjaan membuktikan bahwa lingkungan yang mendukung menciptakan basis sumber daya bagi karyawan yang mencakup waktu, fleksibilitas, dan saran, serta sumber daya psikologis termasuk penerimaan diri, yang mengembangkan pengaruh positif terhadap pekerjaan (*enrichment*). Dukungan

rekan kerja yang diterima individu antara lain perasaan diterima, diperhatikan, dukungan emosional, dukungan material yang membantu individu terkait pekerjaan maupun keluarga dan dapat mempengaruhi perilaku, pola pikir, dan pengetahuan yang masuk ke dalam dimensi *development-based*, membuat individu merasakan emosi positif karena dukungan tersebut yang masuk ke dalam dimensi *affect-based*, dan membuat individu merasa percaya diri karena dukungan dari rekan kerja yang masuk ke dalam dimensi *capital*, maka dukungan rekan kerja berpengaruh pada *work-to-family enrichment*.

2.5 Hipotesis

Dari uraian kerangka penelitian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Mayor:

H1 : Ada pengaruh dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

Hipotesis Minor:

H2 : Ada pengaruh dukungan pasangan terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

H3 : Ada pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2013) penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan untuk menguji teori dengan membuktikan hubungan antar variabel. Desain penelitian ini adalah desain kausal asosiatif yang mana peneliti membuktikan variabel-variabel tersebut dan mengukur tingkat atau hubungan antara dua atau lebih variabel (Creswell, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel ialah sebuah konsep atau konstruk yang memiliki variabilitas (Latipun, 2017). Menurut Creswell (2013) sebuah variabel mengacu pada karakter atau petunjuk dari individu atau organisasi yang bisa diukur atau diamati dan itu bervariasi diantara banyak hal yang sedang diteliti. Identifikasi variabel merupakan suatu babak di mana menentukan variabel yang mana sebagai fokus utama penelitian. Variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab, yang memengaruhi hasil penelitian. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work-to-family enrichment*.

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Definisi Operasional Dukungan Pasangan

Dukungan pasangan adalah sebuah perilaku yang dilakukan pasangan berbentuk perhatian, penghargaan dan bantuan yang diberikan oleh pasangan. Dukungan pasangan dapat berupa bagaimana pasangan tersebut memperlakukan pasangannya, bentuk perhatian dan bantuan yang dilakukan dengan berbagai macam hal. Dukungan pasangan ini diukur dengan menggunakan *Receipt of Spousal Support Items* yang dikembangkan oleh Dorio (2010) dan telah diadaptasi oleh Nugraha (2018) yang ditujukan pada responden sebagai penerima dukungan sosial dari pasangan. Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin tinggi dukungan pasangan yang diterima, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin rendah dukungan pasangan yang diterima.

3.3.2 Definisi Operasional Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah dukungan sosial yang bersumber dari rekan kerja kepada individu dalam bentuk dukungan *affective* dan dukungan *instrumental*. Alat ukur yang digunakan dalam mengukur dukungan rekan kerja dikembangkan oleh Ducharme dan Martin (2000)

yang kemudian diadaptasi oleh Bupitasari (2014) ditujukan pada responden sebagai penerima dukungan sosial dari rekan kerja. Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin tinggi dukungan dari rekan kerja yang diterima, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin rendah dukungan dari rekan kerja yang diterima.

3.3.3 Definisi Operasional *Work-to-family Enrichment*

Greenhaus dan Powell (2006) mendefinisikan *work-to-family enrichment* sebagai sejauh mana sebuah pengalaman pekerjaan individu meningkatkan kualitas hidup pada perannya dalam keluarga.

Work-to-family enrichment diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh Carlson (2006) dengan teori dari Greenhaus dan Powell (2006) yang telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Farradinna, Sulaiman dan Halim (2020). Skala *work-to-family enrichment* ini dibuat berdasarkan 3 dimensi yaitu *development*, *affect* dan *capital*. Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin tinggi dukungan dari rekan kerja yang diterima, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin rendah dukungan dari rekan kerja yang diterima.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan semua subjek atau objek yang diteliti yang menjadi target penelitian (Latipun, 2017). Populasi adalah

penyamarataan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter khusus yang dibuat oleh peneliti agar dapat ditelaah dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah PNS wanita di Dumai dengan total 2685 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Bordens dan Abbott (2018) sampel adalah bagian kelompok kecil yang terpilih dari banyaknya populasi. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* (Latipun, 2017) yaitu penentuan sampel yang sesuai dengan keinginan peneliti. Pada penelitian ini ada beberapa karakteristik sampel yang diperlukan yaitu wanita karir, sudah menikah, berprofesi sebagai PNS di Pemerintahan Kota Dumai lebih dari 1 tahun, mempunyai anak, dan bersedia menjadi subjek penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Skala Dukungan Pasangan

Dukungan pasangan ini diukur dengan menggunakan *Receipt of Spousal Support Items* yang dikembangkan oleh Dorio (2010) dan telah diadaptasi oleh Nugraha (2018). Skala ini berisi 20 item dan menggunakan skala likert yaitu lima pilihan respon yaitu tidak pernah dengan skor 1, jarang dengan skor 2, kadang-kadang dengan skor 3, sering dengan skor 4, selalu dengan skor 5 dan untuk item *unfavorable* dengan skoring tidak pernah dengan skor 5, jarang dengan skor 4, kadang-kadang dengan skor 3, sering dengan skor 2, selalu dengan skor

1. Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin tinggi dukungan pasangan yang diterima, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin rendah dukungan pasangan yang diterima. Berikut blue print skala dukungan pasangan.

Tabel 3.1
Blue Print Receipt of Spousal Support Items

Dimensi	Nomor Item	Jumlah Item
<i>Emotional Concern</i>	1,2*,3,4,5,6*	6
<i>Instrumental Support</i>	7*,8, 9*,10,11*,12	6
<i>Informational Support</i>	13,14,15*,16	4
<i>Appraisal Support</i>	17,18,19,20	4
Jumlah		20

Keterangan: * item *unfavorable*

3.5.2 Skala Dukungan Rekan Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur dukungan rekan kerja dikembangkan oleh Ducharme & Martin (2000) yang kemudian diadaptasi oleh Bupitasari (2014). Skala ini berisi 10 item dengan R:0.632 pertanyaan menggunakan skala likert yaitu lima pilihan respon yaitu tidak pernah dengan skor 1, jarang dengan skor 2, kadang-kadang dengan skor 3, sering dengan skor 4, selalu dengan skor 5. Semakin tinggi hasil perolehan skor yang didapat menunjukkan semakin tinggi dukungan dari rekan kerja yang diterima, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan skor yang didapat semakin rendah dukungan dari rekan kerja yang diterima.

Tabel 3.2
Blue Print Coworker Support

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah Item
<i>Affective Support</i>	1,2,3,4,5	5
<i>Instrumental Support</i>	6,7,8,9,10	5
Jumlah		10

3.5.3 Skala *Work-to-Family Enrichment*

Work-to-family enrichment diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh Carlson (2006) dengan teori dari Greenhaus & Powell (2006) yang telah diadaptasi dan dimodifikasi oleh Farradinna, Sulaiman dan Halim (2020). Skala *work-to-family enrichment* ini dibuat berdasarkan 3 dimensi yaitu *development*, *affect* dan *capital*. Skala ini terdiri dari 17 item dan terdapat rentang 1-5 sebagai skala respon yang menunjukkan sangat tidak setuju-sangat setuju dengan skoring sesuai angka yang dipilih dari rentang 1 sampai 5. Semakin tinggi hasil perolehan nilai yang didapat menunjukkan semakin tinggi dukungan dari rekan kerja yang diterima, sebaliknya semakin rendah hasil perolehan nilai yang didapat semakin rendah dukungan dari rekan kerja yang diterima.

Tabel 3.3
Blue Print Skala *Work-to-Family Enrichment*

Indikator	Domain Kerja-Keluarga
Pembangunan (<i>development</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 6
Afektif	7, 8, 9, 10, 11
Modal (<i>capital</i>)	12, 13, 14, 15, 16, 17

3.6 Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas adalah suatu hal yang sangat esensial bagi sebuah

alat ukur. Menurut Azwar (2019) validitas (*validity*) diartikan sebagai sejauh mana akurasi atau ketepatan suatu alat ukur atas fungsinya dalam pengukuran. Validitas mengarah pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Uji Validitas yang dilakukan peneliti pada penelitian ini ialah dengan uji beda item. Reliabilitas menurut Azwar (2019) secara istilah juga dapat dikatakan seperti konsistensi, keajegan, kepercayaan, kestabilan dan sebagainya. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil sebuah proses alat ukur dapat dipercaya. Hasil suatu alat ukur dapat dipercaya jika setelah beberapa percobaan diujikan pada kelompok subjek yang sama dan didapatkan hasil yang relatif sama, asalkan aspek yang diukur tidak berubah.

Skala dukungan pasangan yang diadaptasi oleh Nugraha (2018) dengan beberapa tahap penjaminan validitas dengan melakukan *professional judgement* terkait validitas isi dan dimensi komprehensif dan *try out preliminary* sebagai uji pemahaman responden terhadap item-item skala.

Skala dukungan rekan kerja yang diadaptasi oleh Bupitasari (2014) dilakukan uji validitas dengan *confirmatory factor analysis* dan reliabilitas dengan *alpha cronbach* sebesar 0.850 yang menunjukkan skala dukungan rekan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi.

Skala *work-to-family enrichment* yang diadaptasi oleh Farradinna, Sulaiman dan Halim (2020) memiliki korelasi antar aitem secara keseluruhan berkisar 0.302 hingga 0.751 yang menunjukkan bahwa semua item valid untuk digunakan dan reliabilitas dengan *alpha cronbach* sebesar 0.910 yang menunjukkan bahwa skala dukungan pasangan memiliki reliabilitas yang

tinggi.

3.7 Uji Analisis

Pada analisis data, peneliti akan melakukan analisis menggunakan aplikasi SPSS 21 *for windows*. Peneliti akan melakukan beberapa hal yaitu:

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini dilakukan dengan uji regresi linear berganda menurut Harlan (2018) yang merupakan model regresi linear untuk melihat satu variabel dependen (*work-to-family enrichment*) dipengaruhi oleh dua variabel independen (dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja). Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016) model regresi linear berganda terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi seperti berikut:

a. Normalitas

Normalitas merupakan salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi linear berganda yang mana data harus berdistribusi normal. Asumsi ini menandakan bahwa model yang bagus harus memiliki data yang mewakili populasi sehingga data yang dihasilkan dapat digeneralisasikan pada populasi dan sifat maupun karakteristik yang berdistribusi normal agar uji statistik yang dilakukan tidak valid atau bias. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan dengan menggabungkan variabel penelitian dengan melihat hasil dari nilai residu. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila $p \geq 0.05$, sedangkan bila hasil

yang didapat adalah $p < 0.05$ dapat dikatakan bahwa distribusi tidak normal.

b. Heterokedasititas

Uji heteroskedastitas adalah bagian dari uji asumsi regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu dengan yang lain. Uji asumsi ini menandakan bahwa residual konstan (homoskedastitas), jika varians residual tidak konstan maka dapat menyebabkan nilai estimasi yang lebih kecil dari perkiraan ataupun lebih besar dari perkiraan dalam artian bersifat heteroskedastitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

Uji heteroskedastitas dapat dilakukan salah satunya dengan cara metode Glejser yaitu dengan melakukan regresi nilai mutlak residual dengan variabel bebas, data tidak menunjukkan gejala heterokedasititas jika Sig. lebih besar dari 0.05.

c. Multikolinearitas

Hubungan linear antar variabel bebas disebut dengan multikolinearitas. Hubungan ini terjadi dikarenakan adanya korelasi antar variabel bebas yang mana ketika ada perubahan pada variabel bebas dapat menyebabkan variabel bebas lainnya berubah. Maka dari itu, dalam regresi berganda, variabel bebas yang bagus adalah variabel yang memiliki hubungan dengan variabel terikat

namun tidak memiliki hubungan dengan variabel bebas lainnya.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan mengetahui nilai *VIF* atau *Tolerance* yang mana nilai *VIF* yang lebih besar daripada 10 atau nilai *Tolerance* yang kurang daripada 0.10 menunjukkan adanya multikolinearitas (Harlan, 2018).

3.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti sudah sesuai dan dapat diterima. Penelitian ini dilakukan dengan uji regresi linear berganda menurut Harlan (2018) yang merupakan model regresi linear untuk melihat satu variabel dependen (*work-to-family enrichment*) dipengaruhi oleh dua variabel independen (dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan dan Persiapan

4.1.1 Orientasi Kancan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan pasangan dan rekan kerja dengan *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir. Tahapan penting yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian ialah menentukan tempat di mana penelitian akan dilakukan. Penelitian ini diberikan kepada subjek yang memiliki kriteria yaitu wanita dual karir yang bekerja sebagai PNS di Pemerintahan Kota Dumai.

4.1.2 Pelaksanaan Uji Coba

Penelitian ini dilakukan uji coba secara daring melalui *google form* kepada wanita dual karir yang bekerja di Perbankan pada bulan Maret 2021. Responden uji coba ini berjumlah 30 orang dan telah melengkapi syarat minimal uji coba skala penelitian (Sugiyono, 2019).

Hasil dari uji coba menunjukkan bahwa skala variabel dukungan pasangan berisi 20 item memiliki uji beda item di atas 0.3 sehingga tidak ada item gugur pada skala ini dan hasil reliabilitas menunjukkan bahwa (α) sebesar 0.888. Kemudian, skala variabel dukungan rekan kerja berisi 10 item memiliki uji beda item di atas 0.3 sehingga tidak ada item gugur dan hasil reliabilitas menunjukkan bahwa (α) sebesar 0.830. Selanjutnya skala variabel *work-to-family enrichment* berisi 17 item memiliki uji

beda item di atas 0.3 sehingga tidak ada item gugur pada skala ini dan hasil reliabilitas menunjukkan bahwa (α) sebesar 0.942. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga skala dapat digunakan karena memiliki reliabilitas yang tinggi dan uji beda item yang sudah valid.

4.1.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 161 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian dilaksanakan dengan dua cara yaitu dengan menyebarkan skala secara daring melalui *google form* ke media sosial seperti instagram, whatsapp, dan sebagainya, dan cara kedua ialah dengan turun ke lapangan untuk memberikan kuesioner secara manual melalui proses perizinan dari fakultas ke DPMPTSP Riau lalu ke Kesabang Dumai dan selanjutnya ke instansi-instansi yang dituju.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 161 responden. Berikut deskripsi subjek pada penelitian ini:

Tabel 4.1
Demografi Data Responden Penelitian

Identitas	Deskripsi Subjek	Frekuensi	Persentase
Usia	20-30	47	8.1
	31-40	59	29.2
	41-50	42	36.3
	>50	13	26.1
	Total	161	100
Pendidikan terakhir	SLTA/Sederajat	4	2.5
	Diploma I/II	2	1.2

	Diploma III/S. Muda	18	11.2
	Diploma IV/Strata I	119	73.9
	Strata II	18	11.2
	Total	161	100
Usia	0-3 tahun	31	19.3
Pernikahan	4-6 tahun	29	18
	>6 tahun	101	62.7
	Total	161	100
Pendapatan	Rp. 1000.000 – 3.500.000	19	11.8
	Rp. 3.500.000 – 5.000.000	71	44.1
	>Rp. 5.000.000	71	44.1
	Total	161	100
Jumlah anak	1	57	35.4
	2	52	32.3
	3	44	27.3
	>3	8	5
	Total	161	100
Lama bekerja	1-5 Tahun	46	28.6
	6-10 Tahun	42	26.1
	11-20 Tahun	54	33.5
	>20 Tahun	19	11.8
	Total	161	100
	DATA SUAMI		
Usia	20-30	29	18
	31-40	75	46.6
	41-50	30	18.6
	>50	27	16.8
	Total	161	100
Pendidikan	SLTA/Sederajat	36	22.4
	Diploma I/II	2	1.2
	Diploma III/S. Muda	22	13.7
	Diploma IV/Strata I	84	52.2
	Strata II	17	10.6
	Total	161	100

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini berjumlah 161 orang. Berdasarkan data demografi tersebut, pada kategori usia didominasi oleh rentang usia 31-40 tahun

dengan responden sebanyak 59 responden atau sama dengan 36.6% dari total responden, responden dengan pendidikan terakhir Diploma IV/Strata I memiliki responden terbanyak yaitu sebanyak 119 responden atau 73.9% dari total responden, pada data usia pernikahan rentang lebih dari 6 tahun pernikahan memiliki responden terbanyak sejumlah 101 atau 62.7% dari total responden.

Berdasarkan data demografi diketahui pada kategori pendapatan rentang pendapatan sejumlah Rp. 3,000,000-Rp. 5,000,000 dan besar dari Rp. 5,000.000 memiliki jumlah responden yang sama yaitu sejumlah 71 pada masing-masing rentang atau 44.1%, responden yang mengisi data jumlah anak 1 (satu) sebanyak 57 responden atau 35.4% dari total responden, dengan lama kerja didominasi oleh yang telah bekerja selama 11-20 tahun sejumlah 54 responden atau 33.5%, dengan usia suami dengan rentang umur 31-40 tahun sebanyak 75 responden atau 46.6% dan pendidikan terakhir suami terbanyak pada Diploma IV/Strata I sebanyak 84 responden atau 52.2%.

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil data penelitian, dapat diketahui bahwa deskripsi data penelitian menunjukkan skor hipotetik dan skor empirik. Skor tersebut berisi skor minimum, maksimum dan standar deviasi pada masing-masing skala penelitian. Berikut merupakan tabel deskripsi data penelitian:

Tabel 4.2
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Mean	Xmin	Xmax	Std	Mean	Xmin	Xmax	Std
DPasangan	60	20	100	13.3	72.16	43	95	10.822
DRekanK	30	10	50	6.67	39.48	31	48	4.195
WFE	51	17	85	11.3	64.5	44	85	6.833

Skor empirik adalah skor yang telah diolah dari hasil data penelitian yang diolah menggunakan SPSS. Skor hipotetik adalah skor murni atau skor yang diperkirakan dari skala yang dimiliki. Skor hipotetik dapat dihitung secara manual dengan rumus sebagai berikut:

$$X \text{ max} = \text{skor tertinggi aitem} \times \text{jumlah item}$$

$$X \text{ min} = \text{skor terendah aitem} \times \text{jumlah aitem}$$

$$\text{Mean} = \frac{X \text{ max} + X \text{ min}}{2}$$

$$\text{SD} = \frac{X \text{ max} - X \text{ min}}{6}$$

4.2.3 Kategorisasi Data

Kategori data dilakukan untuk melakukan pengelompokan pada respon berdasarkan pada hasil skor:

Tabel 4.3

Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 \text{ SD}$
Tinggi	$M + 0,5 \text{ SD} \leq X < M + 1,5 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1,5 \text{ SD} \leq X < M - 0,5 \text{ SD}$
Rendah	$M - 1,5 \text{ SD} \leq X < M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

4.2.3.1 Kategorisasi Dukungan Pasangan, Dukungan Rekan Kerja, dan *Work-to-Family Enrichment*

Berdasarkan rumus kategorisasi tersebut maka berikut rentang kategori dan frekuensi responden pada variabel dukungan pasangan. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kategorisasi Dukungan Pasangan

Kategorisasi	Dukungan Pasangan	F	Persentase
Sangat tinggi	$X \geq 88$	14	8.7%
Tinggi	$78 \leq X < 88$	39	24.2%
Sedang	$67 \leq X < 78$	61	37.9%
Rendah	$56 \leq X < 67$	38	23.6%
Sangat Rendah	$X \leq 56$	9	5.6%

Berdasarkan rumus kategorisasi tersebut maka berikut rentang kategori dan frekuensi responden pada variabel dukungan rekan kerja. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategorisasi Dukungan Rekan Kerja

Kategorisasi	Dukungan Rekan Kerja	F	Persentase
Sangat tinggi	$X \geq 46$	17	10.6
Tinggi	$42 \leq X < 46$	31	19.3
Sedang	$37 \leq X < 42$	69	42.9
Rendah	$33 \leq X < 37$	38	23.6
Sangat Rendah	$X \leq 33$	6	3.6

Berdasarkan rumus kategorisasi tersebut maka berikut rentang kategori dan frekuensi responden pada variabel *work-to-family enrichment*. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategorisasi Work-to-Family Enrichment

Kategorisasi	Work-to-Family Enrichment	F	Persentase
Sangat tinggi	$X \geq 75$	61	37.9
Tinggi	$68 \leq X < 75$	34	21.1
Sedang	$61 \leq X < 68$	23	14.3
Rendah	$54 \leq X < 61$	20	12.4
Sangat Rendah	$X < 54$	23	14.3

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki dukungan pasangan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 61 orang (37.9%), dukungan rekan kerja mayoritas dalam kategori sedang yaitu sebanyak 69 (42.9%) dan *work-to-family enrichment* mayoritas pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 61 orang (37.9%).

4.2.3.2 Kategorisasi *Work-to-Family Enrichment* dan Data Demografi

a. Berdasarkan Usia

Tabel 4.7
Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Usia

Usia	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
20-30 Tahun	4 (8,5%)	7 (14,9%)	5 (10,6%)	12 (25,5%)	19 (40,5%)	47 (100%)
31-40 Tahun	10 (17%)	6 (10,2%)	12 (20,3%)	12 (20,3%)	19 (32,2%)	59 (100%)
41-50 Tahun	6 (14,3%)	5 (12%)	4 (9,5%)	8 (19%)	19 (45,2%)	42 (100%)
>50 Tahun	3 (23,1%)	2 (15,4%)	2 (15,4%)	2 (15,4%)	4 (30,7%)	13 (100%)
Total	23 (14,3%)	20 (12,4%)	23 (14,3%)	34 (21,1%)	61 (37,9%)	161 (100%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* dengan kategori sangat tinggi mendominasi seluruh responden dari setiap kategori usia dengan jumlah 19 responden dari ketiga kategori rentang usia

yaitu 20-30, 31-40, dan 41-50 tahun dan pada rentang usia lebih dari 50 tahun responden terbanyak masuk ke dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 4 responden (30.7%) dari total 13 responden.

b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.8

Kategorisasi *Work-to-Family Enrichment* dan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
SLTA	0	1 (25%)	1 (25%)	1 (25%)	1 (25%)	4 (100%)
DI/II	0	0	1 (50%)	1 (50%)	0	2 (100%)
DIII/S.muda	4 (22.2%)	0	2 (11.1%)	3 (16.7%)	9 (50%)	18 (100%)
DIV/S1	12 (10.1%)	14 (11.7%)	17 (14.3%)	27 (21.7%)	49 (42.2%)	119 (100%)
S2	7 (38.9%)	5 (27.8%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	18 (100%)
Total	23 (14.3%)	20 (12.4%)	23 (14.3%)	34 (21.1%)	61 (37.9%)	161 (100%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* dengan responden terbanyak pada Pendidikan Terakhir di kategori sangat tinggi ada pada Diploma IV/ Strata I dengan jumlah responden 49 (42.2%). Pendidikan terakhir SLTA/ sederajat dengan jumlah responden 4 orang masing-masing memiliki *work-to-family enrichment* dengan kategori rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pada Diploma I/II dengan jumlah 2 responden yang masing-masing memiliki *work-to-family enrichment* pada kategori sedang dan tinggi. Diploma III/Sarjana Muda dengan responden terbanyak pada kategori sangat tinggi sejumlah 9 responden (50%) dari 18 responden pada pendidikan terakhir tersebut dan terakhir Strata II

dengan jumlah 18 responden dan didominasi dalam kategori sangat rendah dengan total 7 responden (38.9%).

c. Berdasarkan Usia Pernikahan

Tabel 4.9
Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Usia Pernikahan

Usia Pernikahan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
0-3 Tahun	2 (6.4%)	4 (12.9%)	5 (16.1%)	9 (29%)	11 (35.6%)	31 (100%)
3-6 tahun	5 (17.2%)	4 (13.8%)	1 (3.4%)	10 (34.6%)	9 (31%)	29 (100%)
>6 tahun	16 (15.8%)	12 (11.9%)	17 (16.8%)	15 (14.9%)	41 (40.6%)	101 (100%)
Total	23 (14.3%)	20 (12.4%)	23 (14.3%)	34 (21.1%)	61 (37.9%)	161 (100%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* dengan responden terbanyak pada usia pernikahan lebih dari 6 tahun sebanyak 101 responden pada kategori sangat tinggi dengan jumlah 41 (40.6%) responden. Usia pernikahan 0-3 tahun dengan jumlah responden 31 orang didominasi dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah responden 11 orang (35.6%) dan untuk usia pernikahan 3-6 tahun dengan jumlah responden 29 orang didominasi dalam kategori tinggi dengan jumlah 10 responden (34.6%).

d. Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.10
Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Pendapatan

Pendapatan	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
<3.5jt	2 (10.5%)	0	3 (15.9%)	5 (26.3%)	9 (47.3%)	19 (100%)
3.5-5jt	7 (9.9%)	6 (8.5%)	9 (12.7%)	15 (21.1%)	34 (47.8%)	71 (100%)

>5jt	14 (19.7%)	14 (19.7%)	11 (15.5%)	14 (19.7%)	18 (25.4%)	71 (100%)
Total	23 (14.3%)	20 (12.4%)	23 (14.3%)	34 (21.1%)	61 (37.9%)	161 (100%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* dengan responden terbanyak pada data pendapatan kategori (Rp. 3,500,000. – Rp. 5,000,000) dan (besar dari Rp. 5,000,000.) dengan jumlah responden sama yaitu 71 responden dengan kategori *work-to-family enrichment* sangat tinggi paling banyak pada responden dengan pendapatan (Rp. 3,500,000. – Rp. 5,000,000) sebanyak 34 (47.8%) responden. Sementara pada responden dengan pendapatan di bawah Rp. 3,500,000. dengan jumlah 19 responden didominasi dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah 9 responden (47.3%).

e. Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4.11

Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
1 orang	8 (14%)	6 (10.5%)	8 (14%)	16 (28%)	19 (33.3%)	57 (100%)
2 orang	10 (19.2%)	6 (11.5%)	6 (11.5%)	11 (21.2%)	19 (36.6%)	52 (100%)
3 orang	3 (6.8%)	7 (15.9%)	7 (15.9%)	7 (15.9%)	20 (45.5%)	44 (100%)
>3 orang	2 (25%)	1 (12.5%)	2 (25%)	0	3 (37.5%)	8 (100%)
Total	23 (14.3%)	20 (12.4%)	23 (14.3%)	34 (21.1%)	61 (37.9%)	161 (100%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat

disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* dengan kategori

sangat tinggi pada jumlah anak dengan responden paling banyak adalah jumlah anak 3 (tiga) dengan responden sebanyak 20 responden. Responden dengan jumlah anak 1 dan 2 dengan masing-masing didominasi dalam kategori sangat tinggi dengan jumlah responden yang sama yaitu 19 responden (masing-masing 33.3% dan 36.6%). Responden dengan jumlah anak lebih dari 3 sejumlah 8 orang didominasi pada kategori sangat tinggi dengan jumlah 3 orang responden (37.5%).

f. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.12
Kategorisasi Work-to-Family Enrichment dan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
1-5 Tahun	3 (6.6%)	5 (10.7%)	6 (13.1%)	13 (28.3%)	19 (41.3%)	46
6-10 Tahun	9 (21.5%)	4 (9.5%)	8 (19%)	11 (26.2%)	10 (23.8%)	42
11-20 Tahun	7 (13%)	6 (11.1%)	7 (13%)	8 (14.8%)	26 (48.1%)	54
>20 Tahun	4 (21%)	5 (26.3%)	2 (10.5%)	2 (10.5%)	6 (31.7%)	19
Total	23 (14.3%)	20 (12.4%)	23 (14.3%)	34 (21.1%)	61 (37.9%)	161 (100%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-to-family enrichment* secara keseluruhan didominasi oleh responden yang bekerja selama 11-20 tahun dengan jumlah responden 26 dengan kategori sangat tinggi. Pada responden rentang lama kerja 1-5 tahun paling banyak ditemukan pada kategori sangat tinggi dengan 19 responden dari 46 orang. Lama kerja rentang 6-10 paling banyak ditemukan pada kategori

tinggi yaitu sejumlah 11 responden dari 42 orang. Rentang kerja lebih dari 20 tahun paling banyak ditemui pada kategori sangat tinggi dengan jumlah 6 responden dari 19 orang,

4.3 Uji Asumsi

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan berdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila p lebih besar dari 0.05, sedangkan jika hasil yang diperoleh adalah p lebih kecil dari 0.05 dapat dikatakan bahwa data tidak distribusi secara normal. Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan menggabungkan variabel penelitian dengan melihat hasil dari nilai residu, berikut tabel hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.13
One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Berdasarkan tabel diatas cara yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal karena signifikansi $p=0.200$ ($p>0.05$) yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas adalah untuk menguji apakah model regresi

menunjukkan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau independen yang dalam penelitian ini yaitu dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

Tabel 4.14
Uji Multikoleniaritas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Dukungan Pasangan	.752	1.329
Dukungan Rekan Kerja	.752	1.329

Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan SPSS dapat dilihat dari tabel di atas pada *Collinearity Statistic* diketahui nilai Tolerance pada dukungan pasangan (X1) dan dukungan rekan kerja (X2) adalah $0.752 > 0.10$. Sementara nilai VIF untuk variabel dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja adalah $1.329 < 10.00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastitas merupakan bagian dari uji asumsi dalam regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu dengan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.15
Uji Glejser

	t.	Sig.
Dukungan Pasangan	1.149	.252
Dukungan Rekan Kerja	1.822	.070

Berdasarkan uji heterosedastisitas dengan uji glejser diketahui nilai Sig. untuk variabel dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja masing-masing adalah 0.252 dan 0.070, berarti kedua variabel Sig. > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedatistas dalam model regresi.

4.3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja dengan variabel *work-to-family enrichment* memiliki hubungan yang linear. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika $p \leq 0.05$. Apabila nilai $p > 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak linear. Berikut hasil dari uji linearitas menggunakan SPSS:

Tabel 4.16
Anova

	Deviation from Linearity	Sig.	Keterangan
Dukungan Pasangan	0.199	0.00	Linear
Dukungan Rekan Kerja	0.074	0.00	Linear

Ket: *Dependent Variable: Work-to-Family Enrichment*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Anova di atas, maka variabel *work-to-family enrichment* dan dukungan pasangan dapat dikatakan linear dimana $F_{Linearity} = 58.027$ ($p = 0,000$) yang berarti $p < 0,05$. Kemudian variabel *work-to-family enrichment* dan dukungan kerja dapat dikatakan linear dimana $F_{Linearity} = 36.040$ ($p = 0,000$) yang berarti $p < 0,05$. Maka, dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear pada dukungan pasangan dan dukungan rekan

kerja dengan *work-to-family enrichment*.

4.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *work-to-family enrichment*.

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5754.960	2	2877.480	32.649	.000 ^b
Residual	13925.028	158	88.133		
Total	19679.988	160			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui F sebesar 32.649 dengan nilai Sig. 0.000 (Sig. < 0.05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor diterima, yang berarti dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *work-to-family enrichment*.

b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Regresi Linear Ganda (*multiple linear regression*) adalah model regresi linear dengan satu variabel dependen kontinu dalam penelitian ini *work-to-family enrichment* beserta k (dua atau lebih) variabel independen kontinu dalam penelitian ini dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja.

Tabel 4.18
Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	16.098	7.225		2.228	.027
Dukungan Pasangan	.403	.079	.393	5.098	.000
Dukungan Rekan Kerja	.592	.204	.224	2.900	.004

Dalam penelitian ini rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.098 + 0.403 X_1 + 0.592 X_2 + e_1$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi X1 (dukungan pasangan) dari perhitungan linear berganda terdapat nilai 0.403, hal ini berarti apabila variabel dukungan rekan kerja tetap, maka setiap ada peningkatan satu persen variabel dukungan pasangan akan menyebabkan peningkatan tingkat *work-to-family enrichment* sebesar 0.403 persen.
- 2) Koefisien regresi X2 (dukungan rekan kerja) dari perhitungan linear berganda terdapat nilai 0.592, hal ini berarti apabila variabel dukungan pasangan tetap, maka setiap ada peningkatan satu persen variabel dukungan rekan kerja akan menyebabkan peningkatan tingkat *work-to-family enrichment* sebesar 0.592 persen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19
Koefisien
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.
1	.541	.292	.283	9.388

Berdasarkan tabel di atas, nilai R square yang menunjukkan nilai model regresi pada variabel dukungan pasangan dan rekan kerja dengan *work-to-family enrichment* yaitu sebesar 0.292 maka nilai Koefisien Determinasi yang diperoleh ialah 29.2%, maka dengan ini disimpulkan bahwa dukungan pasangan dan rekan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29.2% terhadap *work-to-family enrichment* dan selebihnya 70.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji t

Uji t diketahui sebagai uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat (*work-to-family enrichment*). Uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau selain itu dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig. <0,05).

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa:

- 1) Uji parsial untuk variabel dukungan pasangan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5.098 dengan sig. 0.000 (Sig.< 0.05) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, yaitu dukungan pasangan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas *work-to-family enrichment*.

- 2) Uji parsial untuk variabel dukungan rekan kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.900 dengan sig. 0.004 (Sig.< 0.05) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, yaitu dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap profitabilitas *work-to-family enrichment*.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data untuk menguji hipotesis diketahui hasil uji signifikansi simultan dengan Sig. 0.00 (Sig. <0.05) yang membuktikan bahwa hipotesis mayor diterima yang berarti bahwa ada pengaruh secara simultan pada dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hennessy (2007) yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan sumber daya modal sosial yang dihasilkan dalam suatu peran dan dapat meningkatkan kualitas hidup dalam peran lain dan merupakan definisi dari *work family enrichment*.

Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda diketahui bahwa R sebesar 0,541 dan *R Square* sebesar 0,292. Maka nilai Koefisien Determinasi yang diperoleh ialah 29,2% yang berarti dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29,2% terhadap *work-to-family enrichment* dan nilai $R = 0,541$ dengan koefisien positif yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sedang antara variabel dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* yang mana jika dukungan pasangan dan dukungan rekan

kerja naik maka akan diiringi oleh naiknya *work-to-family enrichment*. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment*, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir yang dapat dilihat pada tabel 4.17 bahwa uji parsial untuk variabel dukungan pasangan diperoleh sig. 0.00 (Sig. < 0.05) yang artinya bahwa H2 diterima yaitu dukungan pasangan berpengaruh terhadap *work-to-family enrichment* dan untuk variabel dukungan rekan kerja diperoleh Sig. 0.004 (Sig. < 0.05) yang artinya bahwa H3 diterima yaitu dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap *work-to-family enrichment*.

Dukungan yang diterima dari pasangan dapat membantu individu dalam berbagai hal seperti halnya mengurangi tekanan psikologis dari pekerjaan, merasa diapresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk keluarga, hal ini didukung oleh Rashid dkk., (2011) yang menyatakan bahwa dukungan pasangan merupakan sumber penting yang dapat menjadi coping yang efektif jika terjadi konflik pekerjaan dan keluarga, dan dianggap sebagai faktor inti dalam meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan. Chen dan Lin dalam Rashid (2011) juga mengungkapkan bahwa dukungan dari keluarga dapat meningkatkan rasa kepuasan perempuan terhadap keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhamayantie (2014) yang menyatakan bahwa dukungan sosial professional

berpengaruh positif terhadap *work-family enrichment*. Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tang et al., (2014) yang menyatakan bahwa dukungan seperti dukungan rekan kerja ini berpotensi memberikan energi dan sumber daya psikologis bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan keluarga dan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka dalam domain keluarga, hal ini menunjukkan pengayaan pekerjaan-keluarga..

Langeveldt (2016) membuktikan bahwa *work-to-family enrichment* meningkatkan sumber daya psikologis pada karyawan dan hal itu memperkuat kesehatan psikologis mereka, ketika individu mengalami tingkat wfe yang tinggi, mereka mampu meningkatkan keuntungan psikologis dalam satu domain dan mentransfernya ke domain lain, akibatnya individu lebih sehat secara mental dan lebih mampu mengatasi stress karena telah memperoleh serangkaian sumber daya, tindakan, dan dukungan sosial yang lebih luas melalui wfe.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamid & Amin (2014) juga menyatakan bahwa dukungan sosial dilihat sebagai faktor yang penting bagi individu dengan peran di domain pekerjaan dan domain keluarga karena dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa perasaan dukungan oleh seorang individu membantu membawa pengalaman positif pada domain keluarga dan pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja dengan *work-to-family enrichment*, yang

berarti apabila dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja meningkat maka akan disertai dengan meningkatnya *work-to-family enrichment*. Penelitian Kusumaningrum (2018) yang menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan rekan kerja, dukungan pasangan dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga dengan pengayaan kerja- keluarga.

Adapun kelemahan pada penelitian ini terletak pada pemilihan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive* sampling yang tergolong dalam *nonprobability* sampling yang mana seharusnya untuk penelitian kuantitatif menggunakan *probability* sampling agar sampel dapat mewakili populasi. Selain itu dalam pelaksanaan penelitian, pengisian kuesioner tidak dapat dipantau langsung oleh peneliti sehingga ada beberapa hal yang tidak bisa dikontrol oleh peneliti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara simultan mempengaruhi *work-to-family enrichment* yang dibuktikan oleh hasil analisis uji F dengan Sig. 0.00 (Sig.<0.05) dengan kontribusi dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara yang diketahui dari hasil uji R sebesar 29,2% terhadap *work-to-family enrichment*. Dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja secara parsial berpengaruh pada *work-to-family enrichment* yang dibuktikan pada uji t yaitu hasil signifikansi pada pengaruh dukungan pasangan dengan sig. 0.00 dan pengaruh dukungan rekan kerja dengan sig. 0.004, dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja tersebut memiliki signifikansi kecil dari 0.05 yang berarti adanya pengaruh secara parsial pada dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment*. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja terhadap *work-to-family enrichment* pada wanita dual karir.

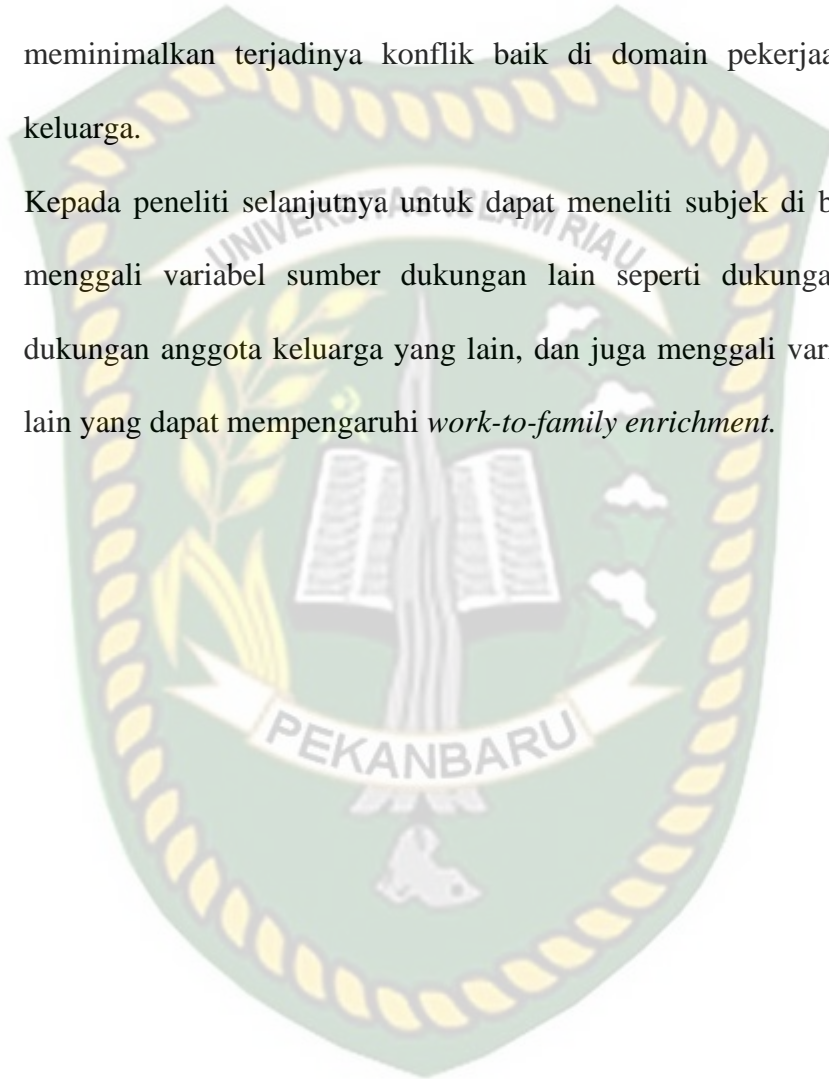
5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada pihak Instansi Pemerintahan Kota Dumai agar dapat mempertimbangkan dan lebih memperhatikan tingkat pengaruh dari dukungan sosial profesional khususnya pada dukungan rekan kerja agar

tercapai *work-to-family enrichment* yang baik.

2. Kepada subjek untuk belajar berkomunikasi asertif dan menjalin relasi yang baik kepada rekan kerja dan pasangan, sehingga dapat meminimalkan terjadinya konflik baik di domain pekerjaan maupun keluarga.
3. Kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti subjek di bidang lain, menggali variabel sumber dukungan lain seperti dukungan instansi, dukungan anggota keluarga yang lain, dan juga menggali variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi *work-to-family enrichment*.



DAFTAR PUSTAKA

- Artiawati, & Astutik, N. P. (2017). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Atasan, Dan Dukungan Keluarga Dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Journal of Psychological Science and Profession, 1*.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi IV,). Pustaka Pelajar.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Lewis, S. (2017). Work-to-family enrichment and gender inequalities in eight European countries. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355837>
- Bordens, K. S., & Abbott, B. B. (2018). Research design and methods: a process approach. In *McGraw-Hill Education*. McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1088/0953-2048/11/3/002>
- Bupitasari, P. (2014). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Dukungan Supervisor serta Dukungan Organisasi terhadap Work-to-Family Enrichment dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja RNPADA BLUD RUMAH SAKIT JIWA ACEH*. Universitas Syiah Kuala.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2011). Work-Family Enrichment and Satisfaction: Mediating Processes and Relative Impact of Originating and Receiving Domains. *Journal of Management, 40*(3), 845–865. <https://doi.org/10.1177/0149206311414429>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. SAGE Publications.
- Cucuni, H., & Fitriyani, E. (2017). Hubungan Family Supportive Supervisor Behaviors Di Tempat Kerja Dengan Work Family Enrichment Pada Perempuan Bekerja. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender, 16*(1), 1–12.
- Dhamayantie, E. (2014). Peranan Dukungan Sosial pada Interaksi Positif Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Hidup. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan, 18*, 181–200.
- Dorio, J. M. (2009). The provision of spousal support: Antecedents, consequences, and crossover effects. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 71*(2-B), 1380. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2010-99160-437&site=ehost-live&scope=site>
- Farradina, S., Sulaiman, W. S. W., & Halim, F. W. (2020). *How Does the Impact of Work-Family Enrichment on Work-Family Conflict and Psychological Well-Being Among Academics' Female In Indonesia ?* 83(May-June 2020).
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review, 31*.
- Hamid, R. a, & Amin, S. M. (2014). Social Support as a Moderator to Work-

- Family Conflict and Work-Family Enrichment : A Review. *Advanced Review on Scientific Research*, 2(1), 1–18.
- Handayani, M. T., & Artini, N. W. P. (2009). Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pembuat Makanan Olahan Terhadap Pendapatan Keluarga. *Piramida*, V(1).
- Harlan, J. (2018). Analisis Regresi Linear. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Penerbit Gunadarma.
- Hennessy, K. D. (2007). *WORK-FAMILY BALANCE: AN EXPLORATION OF CONFLICT AND ENRICHMENT FOR WOMEN IN A TRADITIONAL OCCUPATION*. University of Maryland.
- Henry, H., & Desmette, D. (2018). Work-family enrichment and well-being: the role of occupational future time perspective. *Career Development International*, 23(6–7), 542–556. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2018-0043>
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi*. PrenadaMedia.
- Kusumaningrum, L. B. R. (2018). Hubungan Keyakinan Diri Mengelola Konflik Kerja-Keluarga, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Pasangan dengan Pengayaan Kerja-Keluarga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 7, 2206–2223.
- Langeveldt, C. (2016). *The Impact of Work-Family Enrichment on Psychological Health and Employee Well-being*. March.
- Latipun. (2017). *Psikologi Eksperimen* (3rd ed.). UMM Press.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Nugraha, M. B. C. (2018). *Hubungan antara Dukungan Pasangan dan Work Engagement pada Karyawan PT. Pusri Palembang*.
- Nurjannah. (2015). *DAMPAK PERAN GANDA PEKERJA PEREMPUAN TERHADAP KELUARGA DAN KEGIATAN SOSIAL DI MASYARAKAT (Studi Terhadap Pekerja Perempuan Pada Industri Rumah Tangga Kerajinan Kulit Di Dusun Manding Sabdodadi Bantul)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social Support, Work-Family Enrichment and Life Satisfaction among Married Nurses in Health Service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 150–155. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.26>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology : Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Soeharto, T. N. E. D. (2012). Hubungan Dukungan Atasan dengan Nilai Positif Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja. *Jurnal Sosio Humaniora*, 3.
- Soeharto, T. N. E. D., & Kuncoro, M. W. (2016). *TIPE KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA (DALAM KELUARGA JAWA) DITINJAU DARI DUKUNGAN SUAMI : PENDEKATAN INDIGENOUS*. 278–286.
- Sudirman, D. (2016). Kontribusi dan Motivasi Pekerja Wanita Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*,

- I(2). <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/viewFile/398/355>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tang, S. wen, Siu, O. ling, & Cheung, F. (2012). A study of work-family enrichment among chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63(1), 130–150. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x>
- Tang, S. wen, Siu, O. ling, & Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology*, 63(1), 130–150. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x>
- Voydanoff, P. (2004). *The Effects of Work and Community Resources and Demands on Family Integration*. 25(1), 7–23.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445–461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>