

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konflik Kerja-Keluarga

1. Pengertian Konflik Kerja-Keluarga

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia konflik dirumuskan sebagai suatu situasi, dimana terdapat tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu, atau antara individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi. Pakar psikologi (Taylor, Anne & Sears 2009) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses terjadi, ketika tindakan satu orang mengganggu tindakan orang lain. Pendapat lain yang dikemukakan Robbin & Judge (2008) menyatakan konflik adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang, untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintanginya yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya.

Konflik kerja-keluarga merupakan hal yang perlu diperhatikan, mengingat semakin meningkatnya tuntutan terhadap perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan rumah tangga dan pekerjaan telah berubah dan bahkan bukan merupakan dua hal yang dapat dipisahkan. Dapat dikatakan bahwa perhatian dan respon yang tepat terhadap permasalahan konflik kerja-keluarga dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Konflik kerja-keluarga adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidak seimbangan peran anatara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 2000). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik kerja-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga. Konflik kerja-keluarga merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat semakin meningkatnya tuntutan terhadap perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan rumah tangga dan pekerjaan telah berubah dan bahkan bukan merupakan dua hal yang dapat dipisahkan. Dapat dikatakan bahwa perhatian dan respon yang tepat terhadap permasalahan konflik kerja-keluarga dapat meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

Greenhaus & Beutell (2001) mendefinisikan *work family conflict* sebagai *a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible*. Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan konflik antar peran yang terjadi, apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada suatu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah

satu peran baik sebagai ibu, istri dan perempuan pekerja tersebut akan menimbulkan konflik.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Stoner, Hatman & Arora (2000) mendefinisikan konflik kerja-keluarga sebagai suatu konflik antar peran ketika pemenuhan salah satu peran bisa menekan peran yang lain, baik itu peran dalam keluarga, maupun peran dalam pekerjaan. Frone & Cooper (2003) mendefinisikan konflik kerja-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang berusaha memenuhi tuntutan dari peran pekerjaan-keluarga. Usaha untuk memenuhi kedua tuntutan tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Atau sebaliknya dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Ahmad (2008) mendefinisikan konflik kerja-keluarga sebagai bentuk konflik antar peran (*interrole conflict*) dimana tekanan tuntutan dari keluarga dan pekerjaan saling berhubungan negatif atau bertentangan dalam beberapa hal. Menurut pandangan tradisional tentang berbagai tipe peran pekerjaan, konflik diperkirakan terjadi ketika terlalu banyak tuntutan ditempatkan pada waktu dan energi seseorang yang terbatas (Robins & Judge, 2008).

Greenhaus & Beutell (2002) mengungkapkan bahwa konflik tersebut muncul ketika; (1) tekanan waktu yang terkait dengan salah satu peran membuat sulit untuk memenuhi harapan dari peran lain atau menimbulkan keasyikan dengan salah satu peran sementara terdapat usaha untuk memenuhi peran lain, (2) stress dalam satu domain mengakibatkan ketegangan, kelelahan dan mudah marah (yaitu ketegangan) yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berfungsi dalam domain yang lain, (3) perilaku yang diperlukan pada salah satu peran tidak cocok dengan perilaku yang diperlukan pada peran lainnya.

Frone, Rusell & Cooper (2003) mendefinikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan dikantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan yang mengganggu domain keluarga dan keluarga yang mengganggu domain pekerjaan. Pekerjaan yang mengganggu domain keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu domain pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Model konflik kerja-keluarga yang dikembangkan oleh Greenhaus & Beutell (2000) dan dianut oleh beberapa peneliti mengungkapkan bahwa selain faktor struktural, faktor interpersonal di dalam domain

keluarga dan pekerjaan yang dapat mempengaruhi konflik kerja-keluarga. Lebih lanjut penelitian Eby, Maher., & Butts (2010) mengaitkan kepribadian dengan konflik kerja-keluarga melalui efek tidak langsungnya terhadap stress kerja.

Konflik juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang di dalamnya terdapat ketidakcocokan antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh setiap individu, diantara berbagai kepentingan yang berbeda, dan konflik ini banyak terjadi dalam kehidupan manusia, tanpa melihat apakah dia seorang laki-lai dewasa, seorang laki-laki remaja, seorang remaja putri atau wanita dewasa. Konflik ini dapat terjadi di dalam diri individu atau luar individu, tergantung pada pilihan yang diambil.

Konflik sebagai suatu kenyataan yang muncul karena adanya kehidupan bersama yang dibentuk manusia kiranya tidak dapat diatasi secara tuntas selama kehidupan manusia itu sendiri masih terus berlangsung.

2. Aspek Aspek Konflik Kerja-Keluarga

Beberapa ahli mengemukakan aspek dari konflik kerja-keluarga.

Adapun Juariyah & Harsono (2011) menghasilkan tiga aspek dari konflik kerja-keluarga, yaitu :

1. Berdasarkan waktu, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagain waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai.
2. Berdasarkan tekanan yaitu mengacu kepada munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala.
3. Berdasarkan perilaku, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidak sesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang

wanita karir boasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain.

Dalam penelitian kali ini ukuran konflik kerja-keluarga yang dimaksud adalah bentuk ketidakcocokan tekanan peran yang diusulkan oleh Greenhauss dan Beattel (2004) yaitu waktu dan ketegangan. Secara teoritis, maka sifat kepribadian yang memungkinkan seseorang untuk menggunakan waktunya dengan lebih efisien untuk terlibat dalam peran dengan lebih banyak energi, untuk merasakan stress yang lebih kecil, atau untuk mengadopsi mekanisme penanggulangan yang mengurangi stres, dikaitkan dengan konflik kerja-keluarga yang lebih kecil.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik

Achour & Boerhannoeddin (2011) menjelaskan dua faktor konflik kerja-keluarga yaitu :

1. Faktor pekerjaan, yaitu jam kerja yang panjang serta jenis dan tuntutan pekerjaan yang menyebabkan adanya tekanan sehingga individu harus merelakan waktu bersama keluarga dan sulit untuk membagi peran antara peran sebagai pekerja anggota keluarga.
2. Faktor personal, yaitu faktor yang berada dalam diri individu itu sendiri dalam rangka mengatasi konflik yang terjadi. Individu harus dapat mencari *strategi coping* yang baik untuk memecahkan masalah atau mencari solusi yang tepat terhadap konflik yang terjadi.

Ahmad (2008) menambahkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga, yaitu :

1) Faktor pekerjaan

Faktor-faktor yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi konflik kerja-keluarga, antara lain seperti : jenis pekerjaan, komitmen waktu dalam bekerja, peran yang berlebihan, pekerjaan yang fleksibel.

2) Faktor keluarga

Faktor-faktor yang berkaitan dengan struktur keluarga dan termasuk tanggung jawab dalam mengasuh anak, seperti sejumlah anak, keterlibatan keluarga, pengasuh anak.

3) Faktor individu

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja-keluarga yang mencakup aspek individual. Aspek-aspek individual antara lain nilai-nilai peran kehidupan, orientasi peran *gender*, *locus of control*, *perfeksionisme*.

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan pertukaran hubungan antara pribadi yang bersifat timbal balik dimana seseorang memberikan bantuan kepada orang lain. Menurut Sarafino (2006) dukungan sosial adalah suatu kesenangan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang dirasakan dari

orang lain atau kelompok. Lebih lanjut dukungan sosial diartikan sebagai dukungan yang terdiri dari informasi nasihat *verbal* dan *non verbal*, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban atau didapat karena kehadiran orang yang mendukung serta hal ini mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima (Smet, 2004). Dukungan sosial merupakan satu fungsi dari ikatan sosial, dan ikatan-ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan *interpersonal*. Ikatan dan persahabatan dengan orang lain di anggap sebagai aspek yang memberikan kepuasan secara emosional dalam kehidupan individu. Saat seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Smet, 2004).

Menurut King (2010), dukungan sosial adalah informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati. Maka dapat disimpulkan dukungan sosial adalah suatu kesenangan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan dari orang lain atau kelompok, terdiri dari informasi atau nasihat *verbal* maupun *non verbal*. Bantuan nyata atau membantu dengan melibatkan aspek dukungan emosi, bantuan instrumental, dukungan informasi, dan penilaian dalam interaksinya dengan orang lain disekitarnya. Kodrat manusia adalah sebagai makhluk sosial dimana adanya dukungan yang membuat kita saling berinteraksi,

salah satunya hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi. Dalam kehidupannya manusia saling membutuhkan satu sama lain diantaranya membutuhkan perhatian, bantuan, dukungan dan kerja sama dalam menghadapi tantangan kehidupan, bantuan ini disebut dengan dukungan sosial. Dukungan sosial sangat diperlukan oleh siapa saja dalam berhubungandengan orang lain demi melangsungkan hidupnya di tengah-tengah masyarakat (Taylor, 2006).

Salah satu bentuk ari dukungan sosial dalah dukungan sosial keluarga, keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan individu. Kebuntuhan fisik dan psikologi mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga. Individu akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan dukungan sosial dari keluarga mempunyai ruang lingkup yang lebih sempit. Perkawinan dan keluarga barangkali merupakan sumber dukungan sosial yang paling penting. Dukungan sosial yang diberikan keluarga merupakan tempat pelepas lelah setelah seseorang sibuk dengan aktivitas diluar seperti bekerja. Dengan demikian dukungan sosial keluarga sangat berarti bagi individu dalam menghadapi kehidupan diluar dan meringankan masalah yang dihadapi individu (Irwanto, 2011)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan pemberian informasi verbal atau non-verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa

kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional akan merasa puas karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya.

2. Aspek-aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2006) dukungan sosial terdiri dari tiga aspek :

1) . Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu tersebut merasakan nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

2) . Dukungan instrumental

Bentuk dukungan ini melibatkan bantuan langsung, isalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

3). Dukungan informasi

Dukungan ini mencakup pemberian nasehat, arahan, atau umpan balik atas apa yang sedang dilakukan atau terjadi pada individu. Bantuan informasi merupakan bantuan yang berupa nasehat, bimbingan dan pemberian informasi. Informasi tersebut membantu individu mengatasi masalahnya sehingga

individu mampu mencari jalan keluar untuk mengatasi masalah melalui perhatian informasi, nasehat, sugesti maupun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan.

4). Dukungan penghargaan

Terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain, seperti orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya (menambah penghargaan diri).

Lebih lanjutnya Jhonson (2010) membagi dukungan sosial kedalam 4 aspek, yaitu:

- a) Perhatian emosional, yang mencakup kasih sayang, nyaman, dan kepercayaan pada orang lain. Yang semua itu memberikan kontribusi terhadap keyakinan bahwa seseorang merasa dicintai dan diperhatikan.
- b) Bantuan instrumental meliputi bantuan langsung, berupa barang ataupun jasa.
- c) Bantuan informasi mencakup fakta-fakta ataupun nasehat yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi masalah.
- d) Dukungan penilaian meliputi timbal balik maupun persetujuan atas tindakan gagasan seseorang.

Pendapat senada dikemukakan oleh Ritter (2010) bahwa dukungan sosial mencakup dukungan emosional, dorongan untuk mengungkapkan perasaan, pemberian nasehat atau informasi maupun bantuan secara materi.

3. Faktor-Faktor Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2006) ada tiga faktor yang menyebabkan seseorang menerima dukungan, yaitu :

1) Potensi menerima dukungan.

Seseorang tidak mungkin memperoleh dukungan sosial seperti yang diharapkan jika individu tersebut tidak bersosialisasi, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa dia sebenarnya memerlukan pertolongan. Beberapa orang tidak perlu asertif untuk meminta bantuan orang lain, atau merasa bahwa mereka seharusnya tidak tergantung dan menyusahkan orang lain.

2) Potensi penyedia dukungan

Seseorang yang seharusnya menjadi penyedia dukungan bisa saja tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain, atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain.

3) Struktur jaringan sosial

Jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang lain dalam keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja dan sebagainya), dan kedekatan hubungan.

Menurut Reis (2011) ada 3 faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan sosial pada individu yaitu :

- 1) Keintiman, dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman dari pada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh akan semakin besar.
- 2) Harga diri, individu dengan harga diri memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi dalam berusaha.
- 3) Keterampilan sosial, individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Sedangkan individu yang memiliki jaringan individu yang kurang luas memiliki keterampilan sosial yang rendah.

C. Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Konflik Kerja-Keluarga

Perkembangan pekerja wanita di dalam sektor publik memberikannya sebagai predikat wanita karir sekaligus ibu rumah tangga bagi keluarganya. Hal ini tentunya dapat menimbulkan permasalahan bagi wanita yang tidak bisa menyeimbangkan tugasnya sebagai wanita yang memiliki peran ganda. Tinggi rendahnya konflik kerja-keluarga wanita dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di antara faktor yang mempunyai pengaruh pada tinggi rendahnya konflik kerja-keluarga perempuan menikah yang bekerja adalah dukungan

sosial keluarga. Dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga terutama dari suami dapat mengurangi konflik yang ada, karena dukungan sosial keluarga memainkan peranan penting pada proses stress dalam pekerjaan baik di luar rumah sebagai perempuan karir maupun dalam rumah sebagai istri atau ibu. Robbin (2001) menyatakan konflik adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintangi yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang di dalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak. Dukungan terhadap karir istri adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh suami berupa dorongan atau pemberian *reward* positif terhadap kemajuan karir istri (Warta, 2012). Wanita menanggung beban kerja yang tidak jarang menimbulkan tekanan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan rumah tangga. Ketidakmampuan untuk mengatasi dan menyeimbangkan peran ganda tersebut dapat berpotensi menimbulkan konflik diantara kedua peran atau konflik pekerjaan-keluarga (*Work-Family Conflict*). Dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan individu yang kurang memperoleh dukungan sosial (Taylor, 2000). Salah satu sumber dukungan sosial adalah keluarga. Keluarga merupakan tempat bercerita dan

mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan (Irwanto, 2002). Keluarga adalah lingkungan yang selalu memberikan dukungan emosional untuk menguatkan individu dalam menghadapi segala tekanan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Ketika individu mendapatkan prestasi dalam pekerjaannya, keluarga akan memberikan dukungan dan penghargaan guna peningkatan pencapaian prestasi yang lebih baik. Sebaliknya, ketika sedang menghadapi kondisi yang menekan, individu akan mendapatkan kepedulian, empati dan perhatian dari anggota keluarga.

Sarafino (2004) menggambarkan dukungan sosial sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain maupun kelompok. Definisi dukungan sosial lainnya, menurut Schwarzer dan Knoll (2007) dukungan sosial dapat dikatakan sebagai sumber daya yang berasal dari orang lain, yang bertujuan memberi bantuan, atau sebagai pertukaran sumber daya. Secara khusus, dukungan sosial suami adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral maupun material (Bobak, 2002).

Dukungan sosial emosional yang diberikan suami kepada istri misalnya berupa mendengarkan cerita istri, mengucapkan kata-kata cinta, dapat meningkatkan rasa percaya diri istri baik di rumah maupun di tempat kerja (Aycan & Eskin, 2005). Selain itu, dukungan sosial yang diberikan suami untuk membantu tugas istri di rumah misalnya dengan mencuci piring, bergantian menjaga anak di waktu anak sakit, dan lain sebagainya, sangat jelas meringankan beban tanggung jawab keluarga dan memungkinkan istri

memberikan waktu yang cukup untuk pekerjaannya (Aycan et al., 2005), maka kemungkinan timbulnya konflik karena keluarga mengganggu pekerjaan akan sangat kecil.

Dukungan emosional yang diberikan oleh pasangan/mitra memiliki efek menguntungkan dalam memajukan keseluruhan kesejahteraan emosional dari karyawan yang telah berusaha menangani konflik yang berasal dari dua bagian penting yaitu pekerjaan dan keluarga. Dukungan sosial dari pasangan hidup atau suami, dalam beberapa penelitian merupakan faktor yang berperan dalam mengurangi konflik kerja-keluarga, bahkan mempengaruhi faktor lain terhadap wanita bekerja sekaligus berperan sebagai istri dan ibu (Julianty, 2016). Penelitian Kaufmann & Beehr (2000) menyatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman-teman terutama yang berbentuk emosional mempunyai hubungan yang sangat signifikan dengan konflik kerja-keluarga. Dukungan moral dari pasangan hidup dapat membantu mencapai kepuasan hidup dan pada akhirnya dapat membantu menekan munculnya konflik yang disebabkan oleh peran ganda. Menurut Hurlock (2006) tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang sangat penting dan sulit, bahkan bagi orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah, dan telah menjadi orang tua, mereka masih tetap harus melakukan dengan peran-peran tersebut.. Dukungan sosial yang dimaksud disini adalah dukungan sosial yang didapat dari lingkungan keluarga terdekat seperti suami. Sehingga banyak kasus yang menunjukkan bahwa para karyawan yang mengalami konflik peran ganda adalah mereka yang kurang mendapatkan dukungan dari keluarga

khususnya suaminya. Dukungan yang berasal dari suami secara langsung maupun tidak langsung berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis individu (Rustiana, 2006). Bagi seorang wanita yang berprofesi sebagai seorang karyawan perusahaan sekaligus ibu rumah tangga, dukungan dari suami dapat membuat perasaannya menjadi tenang dan dapat mengurangi beban yang dirasakan. Sebagaimana yang diungkapkan Yanita dan Zamralita,(2001) bahwa dukungan suami terhadap istri dapat membuat batin menjadi tenang dan perasaan senang dalam diri istri, sehingga istri lebih mudah menyesuaikan diri baik dilingkungan keluarga maupun di lingkungan pekerjaan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Budiman (2006) menunjukkan bahwa faktor penting yang dapat mengurangi dilema antara keluarga dan pekerjaan bagi wanita adalah adanya dukungan dari suami. Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas bahwa, dukungan sosial memiliki hubungan dengan konflik peran ganda pada perawat.

D. Hipotesis

Berdarkan uraian diatas dapat dikemukakan hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian. Maka hipotesis dalam penelitian ini adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan konflik kerja-keluarga yang artinya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi konflik kerja-keluarga yang didapat, sebaliknya semakin tinggi dukungan sosial yang di alami maka semakin rendah konflik kerja-keluarganya.