

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DAN *JOB INVOLVEMENT* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA PEKERJA PEREMPUAN

Patmawati

Abstrak

Pekerja perempuan memiliki dua peran, yaitu peran domestik dan peran publik (peran ganda) yang rentan menimbulkan konflik, yang dikenal sebagai *work family conflict*. *Work family conflict* sebagian besar terjadi pada perempuan yang memilih untuk tetap bekerja setelah menikah. Adanya WfH (*Work from Home*) di masa pandemi Covid 19 ini membuat pekerja perempuan mengerjakan pekerjaan kantor dan rumah tangga di satu tempat yang sama, yaitu rumah. Sekilas menguntungkan, namun akan menimbulkan masalah ketika tuntutan kedua peran tersebut terjadi pada waktu yang sama. Tuntutan kedua peran ini, jika tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada kurang harmonisnya hubungan dalam keluarga dan pekerjaan. Dukungan sosial dari keluarga dan teman/atasan dibutuhkan supaya pekerja perempuan dapat memenuhi tuntutan kedua peran tersebut. Selain dukungan sosial, *job involvement* juga mempengaruhi timbulnya *work family conflict*. Subyek dalam penelitian ini adalah 111 orang pekerja perempuan di wilayah Jawa dan luar Jawa. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dianalisa dengan Uji Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dan *job involvement* dengan *work family conflict* ($P = 0,00 < 0,01$). Secara parsial, ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan *work family conflict* ($P = 0,00 < 0,01$), serta tidak ada hubungan antara *job involvement* dengan *work family conflict* ($P = 0,151 > 0,05$).

Keyword: *Work Family Conflict*, Dukungan Sosial, Job Involvement, WfH (*Work from Home*)

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 membawa banyak perubahan dalam berbagai sendi kehidupan masyarakat, di antaranya adalah dalam hal sistem kerja, yaitu dengan diterapkannya WfH (*Work from Home*) atau bekerja dari rumah. Pemberlakuan WfH ini bertujuan untuk memutus mata rantai penularan virus Covid 19. WFH disebut juga sebagai *Telecommuting Work* atau *telework*. *Telework* didefinisikan sebagai pengaturan kerja di mana karyawan

bekerja dari lokasi berbeda selain area kantor, seperti di rumah, di cafe, atau lokasi manapun, untuk sebagian besar atau keseluruhan dari jadwal kerja dengan menggunakan media elektronik untuk berkomunikasi searah maupun dua arah (langsung-tidak langsung) dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut (Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997 dalam (Holland et al., 2016; Dua, 2020).

Sekilas dengan adanya WfH akan menguntungkan pekerja dari sisi waktu dan tenaga, oleh karena pekerja tidak perlu menghabiskan waktu dan tenaga untuk berangkat ke kantor, terutama yang lokasi kantornya jauh dari rumah. Begitu dengan pekerja perempuan, dengan WfH pekerja perempuan dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga sekaligus di waktu yang sama. Namun, berdasarkan pra survey yang dilakukan kepada 30 orang pekerja perempuan yang bekerja secara WfH, diketahui bahwa yang timbul masalah dalam hal tuntutan pekerjaan dari kantor dan kondisi fisik yang kelelahan karena harus menyelesaikan pekerjaan kantor dan rumah sekaligus. Lebih dari 60% responden menjawab bahwa mereka merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan serta timbul stress karena lingkungan kerja yang tidak kondusif (Retnowati, 2020).

Dijelaskan lebih lanjut oleh Sheikh, et. al. (2018) bahwa para pekerja perempuan menghadapi lebih banyak benturan (waktu, perhatian, kepentingan/prioritas) antara pekerjaan dan keluarga, karena pekerja perempuan harus melakukan dua tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan pekerjaan rumah tangga mereka sekaligus. Melakukan pekerjaan dan tugas keluarga secara bersamaan, menjadikan perempuan menghadapi konflik dalam peran ganda mereka (*work-family conflict*). *Work family conflict* ini

apabila tidak ditangani akan memberikan dampak terhadap kehidupan keluarga maupun pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Erdamar dan Demirel (2014) menemukan bahwa *work family conflict* dapat memberikan efek negatif terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarga. Dalam pekerjaan, akan memicu timbulnya stress kerja bahkan sampai dengan pengunduran diri, sedangkan dalam keluarga rentan memicu rendahnya kepuasan terhadap kehidupan pernikahan, dan tidak harmonisnya hubungan dengan anggota keluarga yang lain.

Penanganan terhadap *Work family conflict* yang dialami pekerja perempuan dapat dengan memberikan dukungan sosial, dari keluarga (pasangan, anak, orang tua) ataupun teman (teman kerja, atasan), yaitu berupa pemahaman dan toleransi terhadap peran ganda pekerja perempuan dengan memberikan bantuan berupa pembagian pekerjaan rumah antara pekerja perempuan dengan pasangan, bantuan pengasuhan anak; atau fleksibilitas waktu kerja dan pengaturan prioritas penyelesaian pekerjaan kantor. Selain dukungan sosial, keterlibatan dalam salah satu peran (*job involvement* atau *family involvemen*) juga memberikan sumbangan dalam memicu *work family conflict*. Pekerja perempuan yang terlalu terlibat dalam pekerjaan kantornya, akan cenderung mengabaikan pekerjaan rumah tangganya dan sebaliknya;

sehingga memicu timbulnya ketidakseimbangan dalam pelaksanaan kedua peran tersebut (Michel, dkk., 2011). Oleh karena itu, dukungan sosial yang tinggi dan *job involvement* yang cenderung rendah akan membuat pekerja perempuan mengalami *Work family conflict* yang rendah, dan sebaliknya.

TINJAUAN PUSTAKA

Work family conflict

Work-family conflict pada musim pandemi ini muncul karena adanya faktor penyelesaian pekerjaan (baik pekerjaan kantor maupun pekerjaan rumah) yang lebih rumit dengan atau bertambahnya kewajiban lain, misalnya harus lebih memperhatikan kesehatan pribadi dan keluarga (baik di rumah maupun di luar rumah), serta berkurangnya kesempatan untuk menikmati waktu luang (rekreasi) di luar rumah bersama keluarga (Finthariasari, dkk., 2020).

Work-family conflict adalah konflik yang timbul antara dua peran, yaitu peran dalam pekerjaan dan non-pekerjaan (rumah tangga, komunitas, waktu luang, kelompok teman, dan lain-lain.) yang menimpa kebanyakan orang yang bekerja saat ini (Wilson dan Baumann, 2014). Sedangkan menurut Susanto (2010), *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada seseorang karena menanggung atau mempunyai dua peran sekaligus, baik

dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana konflik tersebut terjadi karena alokasi waktu dan perhatian yang berlebihan pada satu peran dan mengabaikan peran lain, sehingga ada salah satu peran yang tidak bisa terpenuhi secara optimal.

Ada tiga dimensi dalam *Work-family conflict*, yang dijelaskan oleh Vickovic & Morrow (2020) dengan tetap mengacu pada Greenhaus & Beutell (1985), yaitu: Pertama, konflik berbasis waktu, termasuk pengelolaan dan pembagian waktu, sumber daya dan kemungkinan memprioritaskan antara pekerjaan dan peran domestik. Kedua, konflik berbasis ketegangan, mengacu pada adanya stres atau keadaan emosional yang disebabkan oleh salah satu peran, dan berpengaruh terhadap pemenuhan persyaratan peran lain. Ketiga, konflik berbasis perilaku adalah konflik yang karena ekspektasi perilaku berbeda dengan ekspektasi perilaku-peran lainnya. Artinya, peran sebagai pekerja bertentangan dengan peran sebagai istri/ibu, misalnya pekerja perempuan yang menjabat sebagai manager yang biasa memberikan perintah, mengontrol anak buah, dan memberikan sanksi. Ketika perilaku sebagai manager ini juga dilakukan di rumah, maka akan menimbulkan konflik karena peran sebagai istri/ibu yang lebih menuntut pada perhatian, toleransi, kerjasama, dan kelemah-lembutan.

Work-family conflict dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah tekanan waktu, ukuran dan dukungan keluarga, kepuasan kerja, kepuasan pernikahan, dan ukuran perusahaan (Stoner dan Charles, dalam Suharmono & Natalia, 2015). Berbeda dengan pendapat tersebut adalah faktor penyebab yang diungkapkan oleh Michel, dkk. (2011) bahwa faktor yang mempengaruhi *Work-family conflict* adalah stressor peran, keterlibatan peran (*job involvement* dan *family involvement*), dukungan sosial, dan karakteristik pekerjaan.

Dukungan Sosial

Dukungan sosial atau disebut juga *social support* adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diperoleh dari orang lain (Sarason, dalam Baron & Byrne, 2005). Bentuk-bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, perilaku tertentu, maupun materiil yang membuat individu yang menerima bantuan tersebut merasa diperhatikan, disayangi, dan bernilai (Riadi, 2017). Dukungan sosial ini biasanya berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial dekat, yaitu pasangan, orang tua, saudara, anak, sahabat, teman, rekan kerja dengan tujuan membantu meringankan beban seseorang saat mengalami permasalahan.

Taylor, dkk (2004) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan suatu kondisi bagi seseorang yang diperoleh dari orang yang terpercaya dengan

tujuan supaya individu dapat mengetahui dan merasakan bahwa ada pihak lain yang memperhatikan, menghargai serta mencintainya. Sumber – sumber dari dukungan sosial yang diterima setiap individu dapat berasal dari dalam keluarga maupun lingkungan sekitar. Individu akan merasakan dukungan yang lebih berarti apabila sumber dukungan berasal dari individu yang memiliki kedekatan emosional.

Menurut House (dalam Handono & Bashori, 2013), dukungan sosial merupakan transaksi interpersonal yang melibatkan aspek-aspek berikut:

- a. Dukungan Emosional, mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- b. Dukungan Penghargaan, melalui ungkapan hormat (penghargaan), dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif dengan orang lain.
- c. Dukungan Instrumental, yaitu secara langsung menolong individu. Misalnya bantuan benda, pekerjaan, dan waktu.
- d. Dukungan Informatif yaitu mencakup pemberian nasehat, ide-ide, atau umpan balik.

Dukungan sosial dapat diperoleh dari beberapa sumber, yaitu keluarga (suami/istri, anak, orang tua, saudara), kerabat (keluarga besar), tetangga,

teman dekat atau sahabat, rekan kerja/atasan, komunitas religi, dan lingkungan terdekat individu tersebut (Taylor, 2009).

Job Involvement

Salah dan Hosek (dalam Johnpray, 2015) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah bisa ditinjau berdasarkan kognisi (identifikasi individu dengan pekerjaannya), tindakan (partisipasi aktif dalam pekerjaan), dan perasaan (anggapan tentang pentingnya prestasi kerja bagi dirinya). Sedangkan, Robbins dan Coulter (2010) menyebut keterlibatan kerja sebagai derajat di mana karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, keaktifannya berpartisipasi dalam aktivitas kerjanya, dan anggapan tentang performa kerja sebagai hal yang penting dan terkait dengan harga dirinya.

Hubungan antara Dukungan Sosial dan *Job Involvement* dengan *Work Family Conflict* pada Pekerja Perempuan

Dukungan sosial dari teman atau rekan kerja bisa berupa fleksibilitas jadwal dan jam kerja, seperti mengizinkan pekerja perempuan untuk tidak mengikuti absensi via zoom pada jam yang telah ditentukan ketika suami/anak pekerja perempuan sedang sakit, atau tidak menyuruh melakukan pekerjaan di luar jam yang telah disepakati. Adanya

dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja membuat pekerja perempuan dapat menyusun skala prioritas dalam hal pelaksanaan kedua perannya tersebut, sehingga akan meminimalisir *work family conflict* yang dialaminya. Sebaliknya, tuntutan kerja yang tidak kenal waktu, akan menimbulkan tekanan bagi pekerja perempuan sehingga mempengaruhi pelaksanaan peran sebagai pengelola rumah tangga karena adanya pengabaian terhadap peran tersebut.

Selain dukungan sosial, keterlibatan kerja atau *job involvement* juga mempunyai hubungan dengan *work family conflict*. Pekerja perempuan yang memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi dapat mengalami *work family conflict*. Hal ini karena semakin tinggi keterlibatan individu terhadap salah satu peran, maka ia cenderung lebih memprioritaskan pemenuhan tanggung jawab pada peran tersebut; sehingga akan mengabaikan tanggung jawab pada peran lainnya. Pekerja perempuan akan lebih mengalokasikan waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor, sekalipun sedang melakukan WfH. Pekerja perempuan akan lebih memilih untuk tetap mengikuti *meeting online*, meskipun anak atau pasangan sedang sakit dan membutuhkan pelayanan ekstra. Situasi ini akan membuat munculnya tekanan yang mengakibatkan konflik dari sisi keluarga, sehingga pekerja perempuan yang terlalu terlibat dalam pekerjaannya

akan mengalami *work family conflict*. Pekerjaan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi biasanya adalah pekerjaan dengan variasi kerja yang kompleks, tim kerja yang banyak dan beragam keahlian, serta memiliki tanggung jawab kerja yang besar.

HIPOTESIS

1. Ada hubungan antara Dukungan Sosial dan *job involvement* dengan *work family conflict* pada pekerja perempuan
2. Ada hubungan negatif antara Dukungan Sosial dengan *work family conflict* pada pekerja perempuan
3. Ada hubungan positif antara *job involvement* dengan *work family conflict* pada pekerja perempuan

METODE PENELITIAN

Sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel adalah 111 orang pekerja perempuan yang berdomisili di Jawa dan luar Jawa dengan ciri-ciri:

- a. Sudah menikah dan memiliki minimal satu orang anak
- b. Pernah bekerja secara WfH minimal satu minggu

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan korelasional.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu satu variabel terikat dan dua variabel bebas.

- a. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work family conflict* yang dilambangkan dengan variabel “y”.

- b. Variabel bebas (*independent variable*).

Dukungan sosial dan *Job involvement* dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang dilambangkan dengan “x1” dan “x2”.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, artinya data ini diperoleh langsung dari sumbernya. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden sesuai kriteria yang sudah ditentukan. Menurut Sugiyono (2010) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara meminta responden untuk merespon sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam, yaitu kuesioner tentang *work family conflict*, dukungan sosial, dan *job involvement* dengan menggunakan skala Likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Skala *Work Family Conflict*

Hasil uji diskriminasi item skala *Work Family Conflict* terdiri dari 29 item valid setelah 2 kali putaran uji diskriminasi dengan nilai *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,257 s/d 0,684. Sedangkan uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,873.

b. Skala Dukungan Sosial

Hasil uji diskriminasi item skala Dukungan Sosial memiliki 35 item valid setelah 2 kali putaran uji diskriminasi item dengan nilai *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,269 s/d 0,792. Sedangkan uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,929.

c. Skala Job Involvement

Hasil uji diskriminasi item skala *Job Involvement* memiliki 28 item valid setelah 2 kali putaran uji diskriminasi item dengan *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,318 s/d 0,829. Sedangkan uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebesar 0,939.

Analisa Data

Setelah memenuhi uji asumsi, maka data yang diperoleh di analisa melalui uji regresi linier berganda dengan menggunakan *IBM SPSS versi 22 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $F = 19,270$ dengan signifikansi ($p = 0,000$) ($p < 0,01$). Artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara Dukungan Sosial dan *Job Involvement* dengan *Work Family Conflict*. Berdasarkan hal

tersebut maka hipotesis pertama diterima.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil analisis data variabel dukungan sosial diperoleh koefisien $t = -4,364$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya Dukungan Sosial memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan *Work Family Conflict*. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima/terbukti. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah *work family conflict* dan sebaliknya.

c. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis data variabel *Job Involvement* diperoleh koefisien $t = -1,147$ dengan $p = 0,151$ ($p > 0,05$). Artinya *Job Involvement* tidak memiliki hubungan dengan *work family conflict*. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga ditolak/tidak terbukti. Tinggi rendahnya *Job Involvement* tidak berhubungan dengan *work family conflict* dan sebaliknya.

PEMBAHASAN

Secara simultan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dan *job involvement* pada *work family conflict* pada pekerja perempuan ($F = 19,270$ dengan $p = 0,000$). Dukungan sosial berupa empati, nasehat/saran, penghargaan dan penilaian positif, serta bantuan materiil dan immateriil dari

orang-orang terdekat individu di lingkungan rumah dan kantor yang disertai dengan partisipasi aktif dalam pekerjaan dan fokus terhadap kesuksesan karir, berhubungan dengan rendahnya konflik peran ganda yang dialami pekerja perempuan. Hal ini karena pekerja perempuan mendapat bantuan dan dukungan secara fisik dan psikologis untuk mengatasi masalah-masalahnya, baik masalah dalam pekerjaan maupun masalah dalam rumah tangga.

Bentuk hubungan negatif antara *job involvement* dengan *work family conflict* dapat dijelaskan melalui hasil penelitian Potter (dalam Darwati, 2019) bahwa perempuan menikah yang memiliki anak lebih antusias untuk menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki yang belum menikah, Antusiasme yang ditunjukkan adalah sebagai bentuk kompensasi terhadap ketidakmampuan untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan secara total atau berjam-jam tanpa istirahat. Manifestasi dari ketidakampuannya adalah melalui komitmen yang dimilikinya. Dengan kata lain, pekerja perempuan menunjukkan partisipasinya baik dalam pekerjaan maupun keluarga melalui komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab kedua peran yang diembannya; sehingga tingginya *job involvement* (keterlibatan kerja) mempunyai hubungan yang negatif dengan *work family conflict* pada

pekerja perempuan sebagaimana hasil penelitian dari Angelia (2016), bahwa terdapat hubungan negatif antara *job involvement* dengan *work family conflict* pada karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) yang sudah menikah dengan $r_{xy} = -0,401$ dan $p = 0,00$.

Secara parsial, hasil penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wijaya (2018), bahwa dukungan sosial berhubungan secara negatif dengan *work family conflict* di mana semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan pasangan maka semakin rendah *work family conflict* yang dirasakan pekerja perempuan. Senada dengan pendapat tersebut di atas, Ahmad (dalam Julianty & Prasetya, 2016) menyebutkan bahwa konflik peran ganda bisa diredakan dengan adanya dukungan sosial dari berbagai sumber yaitu keluarga, pasangan, atasan, dan teman (teman di kantor dan teman di luar kantor). Selvarajan, Cloninger, dan Singh (2013) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa dukungan emosional dari pasangan/mitra memiliki efek yang baik untuk meningkatkan kesejahteraan emosional dari karyawan yang sedang berusaha menangani konflik peran ganda.

Pada korelasi variabel *job involvement* dengan *work family conflict* mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara *job involvement* dengan *work family conflict* pada pekerja perempuan. Pekerja perempuan

yang mempunyai tanggung jawab besar dan keterlibatan kerja yang tinggi dalam pekerjaan, tidak serta merta mengalami konflik peran ganda, begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Aldilla (2017) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *job involvement* dengan *work family conflict* pada pekerja perempuan pada tahap tengah karir. Mengacu pada penelitian tersebut, karakteristik subyek pada penelitian ini 48,1 % berada pada usia di atas 35 tahun. Menurut Super (dalam Putri, 2012) pada usia di atas 35 tahun, tahapan karir individu telah memasuki fase pematangan/kemantapan (fase subtahap *advancement*). Individu telah mantap dengan pilihan pekerjaannya, dan kenyamanan maupun keamanan dalam bekerja menjadi fokus utama. Rasa nyaman dan aman dalam bekerja terjadi jika pekerja perempuan mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, sehingga keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan tidak mempengaruhi pelaksanaan peran domestiknya. Dengan kata lain, pekerja perempuan pada fase ini mampu memilah antara masalah pekerjaan dan kehidupan pribadinya untuk tetap berada pada *space* masing-masing (tidak saling mempengaruhi).

Selain itu, karakteristik usia sampel penelitian ini, 29,6 % berusia lebih dari 40 tahun atau berada pada fase dewasa madya (Levison, dkk. dalam Sami'an, 2013). Pada tahap ini, individu sudah mengalami tahap penurunan depresi.

Depresi adalah salah satu stressor peran yang dapat menjadi pemicu terjadinya *work family conflict* (Michel, dkk., 2010). Pekerja perempuan pada rentang usia tersebut sudah memiliki kepribadian yang lebih matang dibandingka usia lainnya, sehingga mampu menyikapi permasalahan dalam pekerjaan dan rumah tangga dengan tingkat depresi yang rendah yang pada akhirnya tidak menyebabkan terjadinya *work family conflict*. Hal ini menjelaskan tidak adanya hubungan antara *Job Involvement* dengan *work family conflict*.

Hasil sumbangan efektif pada kedua variabel bebas yaitu dukungan sosial dan *job involvement* mempengaruhi variabel *work family conflict* pada pekerja perempuan sebesar 26,305% dimana kontribusi dari dukungan sosial terhadap *work family conflict* sebesar 21,158% dan kontribusi dari *Job Involvement* sebesar 5,147%, sedangkan sisanya 73,7%. Artinya, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi *Work Family Conflict* yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi atau variabel di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Work-Family Conflict adalah konflik peran ganda yang lazim terjadi pada pekerja perempuan yang sudah menikah. Konflik muncul karena tuntutan pelaksanaan dua peran secara bersamaan. Dukungan sosial yang tinggi terbukti mampu menurunkan tingkat

Work-Family Conflict yang dialami pekerja perempuan dan sebaliknya. Sedangkan keterlibatan dalam pekerjaan, secara parsial tidak mempunyai hubungan dengan *Work-Family Conflict* yang terjadi pada pekerja perempuan. Oleh karena itu, dukungan sosial dari pasangan dan teman kerja sangat penting bagi pekerja perempuan, karena *Work-Family Conflict* yang tidak tertangani dengan baik akan memicu stress, ketidakharmonisan keluarga, menurunnya motivasi kerja, bahkan bisa memicu timbulnya perceraian dan pemutusan hubungan kerja. *Job involvement* tidak berhubungan dengan *Work-Family Conflict* kemungkinan disebabkan oleh karakteristik usia responden dan jenis pekerjaan yang berbeda-beda, di mana responden dengan usia 40 tahun ke atas sudah memasuki fase dewasa madya yang sudah lebih mampu mengelola gangguan emosional (depresi, stress) sebagaimana dijelaskan oleh Levinson dalam Sami'an (2013). Selain itu, pada usia di atas 35 tahun, individu sudah memasuki tahap tengah karir di mana adaptasi pada pekerjaan sekaligus perkawinan telah memasuki fase kenyamanan dan kesepakatan, sehingga tidak mempengaruhi timbulnya *Work-Family Conflict* (Adila, 2017). Sedangkan jenis pekerjaan responden yang berbeda-beda membutuhkan/menuntut *job involvement* yang berbeda-beda pula.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah dengan menambah jumlah responden dan melakukan kategorisasi pada usia dan jenis pekerjaan subyek penelitian dengan harapan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap fenomena *Work-Family Conflict* di masa pandemi Covid 19 ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila. V. 2017. Hubungan *Job Involvement* dengan *Work Family Conflict* dalam Tahap Awal dan Tengah Karir pada Wanita. Skripsi Thesis. Tidak diterbitkan. Universitas Airlangga: <http://repository.unair.ac.id/59883/>
- Angelia, Trivany. 2016. Hubungan antara *Job Involvement* dan *Locus of Control Internal* dengan *Work Family Conflict* pada Karyawati PT. Angkasa Pura II (Persero) yang Sudah Menikah. Skripsi. Tidak diterbitkan. Diakses pada www.digilib.uns.ac.id
- Darmawati, 2019. *Work Family Conflict* (Konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga). IAIN Pare-pare: Nusantara Press

- Dua, Maria Helena C.. 2020. Pengaruh WFH terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi* vol.7 no.2
- Erdamar, G., & Demirel, H. (2014). Investigation of work family, family work conflict of the teachers. *Procedia - Social And Behavioral Sciences, 116*, 4919–4924.
- Hapsari, Indria. 2020. Konflik Peran Ganda Dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani *Work From Home* Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Volume 13 No.1*
- Liftyawan, dkk. 2020. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. (Vol 5, No 1, Januari 2020, ISSN : 2528:0570).
- Novitasari, D. & Asbari, M. 2020. Work-Family Conflict, Readiness for Change and Employee Performance Relationship During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, Volume 6, Number 2*
- Prasetyo, M., Yanuarti, N. & Ardiwinata, M.R. 2019. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Involvement* : Studi Pada Perawat dan Bidan RSUD X Dalam Rangka Meningkatkan Performa Kerja. DOI: 10.32528/ins.v15i2.2402. Vol. 15 No. 2
- Putri, Siska Adinda Prabowo. 2012. Karir dan Pekerjaan di Masa Dewasa Awal dan Dewasa Madya. *Majalah Informatika*. Vol. 3 No. 3
- Retnowati, A.N., Aprianti, V. & Agustina, D. 2020. Dampak *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemi Covid 19 di Bandung. *Jurnal Sain Manajemen Volume 6 No.2*
- Sami'an, Abdillah Rahman Rizqi. 2017. Hubungan antara *Work Engagement* dan *Work Family Conflict* pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 02 No. 03.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). *Health Psychology in (biopsychosocial interaction)*. United States of America. John Willey & Sons. Inc
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., & Hasan, A. (2018). Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance : Mediating Role of Pyrex *Journal of Business and Finance Management Research* Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance : Mediating Role of Work Family Conflicts. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research, 4(5)*, 1–10
- Sudjana. 2010. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito

Susanto. 2010. Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*, Vol.12, No.1.

Vickovic, S. G., & Morrow, W. J. (2020). Examining the influence of

work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers. *Criminal Justice Review*, 45(1), 5–25. doi: 10.1177/0734016819863099