

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Ditengah-tengah dinamika dunia yang terus berkembang, fenomena perempuan yang bekerja bukanlah hal yang baru dalam masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan pertumbuhan penduduk, kebutuhan akan pekerjaan untuk memenuhi biaya hidup semakin meningkat, oleh karena itu bekerja merupakan hal yang sangat penting. Dulu banyak yang berpandangan bahwa pria lebih aktif dalam kegiatan mencari nafkah, sedangkan wanita dikaitkan sebagai orang yang mengelola dan mengurus rumah tangga. Namun berdasarkan fakta dilapangan, banyak wanita yang selain melakukan pekerjaan rumah tetapi juga ikut aktif dalam mencari nafkah agar kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi dan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri (Linandar 2009). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sofia (2013) alasan wanita bekerja yaitu untuk pemenuhan kebutuhan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian serta untuk kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini sejalan dengan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, persentase wanita yang menjadi tenaga kerja profesional telah mencapai 35,57% pada 2022. Nilai ini meningkat dari tahun 2020 dengan presentase wanita bekerja sebesar 34,65%.

Dengan bertambahnya jumlah perempuan yang memasuki dunia kerja, mengakibatkan perubahan dalam perkembangan karier perempuan. Dimana yang semula berorientasi pada rumah (*home oriented*) yang artinya hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tanpa adanya kegiatan lain atau berkarier di luar rumah, kemudian mempunyai rencana untuk menyetarakan peran dalam karier setelah anak dewasa nanti.

Wanita yang sudah menikah dan bekerja tidak luput dari permasalahan dan konsekuensi-konsekuensi sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Menurut noval (dalam Latif et al., 2018) masalah yang sering dialami wanita yang bekerja adalah persaingan dalam lingkungan kerja, kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga terlebih lagi jika sudah mempunyai anak, kurang menikmati waktu luang, kurang bersosialisasi dengan lingkungan sosial serta perubahan terhadap gaya dan pola hidup. Namun tuntutan dari dalam diri dan pemenuhan kebutuhan finansial secara alami mendorong untuk membuat pilihan dalam mengambil dua peran yang berbeda di rumah dan di tempat kerja. Tuntutan ini menyerukan hal yang sama yaitu keberhasilan dalam dua peranan tersebut. Namun dalam hal ini wanita yang bekerja dan sudah menikah, tentu mempunyai peranan dan tugas-tugas rumah tangga yang sulit untuk diabaikan, sejalan dengan (Rinantri & Sahrah, 2016) bahwa bekerja di luar rumah dapat menimbulkan masalah yang membuat wanita dilema apalagi pada wanita yang sudah menikah, akankah tetap dapat konsisten mengurus rumah tangga dan mengurus keluarga atau tetap bekerja sebagai wanita karir.

Peneliti melakukan penelitian awal dengan mewawancarai salah satu wanita karir, terkait keseimbangan dalam tanggung jawabnya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dikatakan bahwa :

“Untuk bekerja dan sebagai ibu rumah tangga ya sulit dek, semua harus terselesaikan dengan waktu yang singkat dan akhirnya pontang panting, harus memasak dirumah berberes di rumah, lalu mengejar waktu absensi di kantor lagi jadi semua serba mendesak. Kalau yang di utamakan ya pekerjaan karna dari pekerjaan juga sumber penghasilan kan, tanpa kerja maka gak akan makan, untuk pekerjaan rumah kadang dibantu anak saya jika sedang tidak kuliah”.

(Komunikasi personal dengan R. Medan 25 Oktober 2022)

Berdasarkan pernyataan diatas diketahui bahwa menjalani dua peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai seorang pekerja bukanlah hal yang mudah, karena dituntut untuk melakukan beberapa pekerjaan dengan baik di waktu yang bersamaan. Bentuk dukungan yang di terima dalam bentuk bantuan mengerjakan tugas-tugas tertentu.

Kedua peran tersebut membutuhkan tenaga, waktu dan perhatian karena aktivitasnya sehari-hari terpusat pada dua kegiatan dan di dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, karyawan merupakan bagian dari sebuah instansi perusahaan atau organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang pegawai juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh pegawai agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang.

Keseimbangan antara pekerjaan dengan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga di sebut sebagai *work family balance*. *Work family balance* merupakan sebuah keadaan dimana wanita merasa terikat dan puas terhadap perannya dalam

pekerjaan maupun di keluarga (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Selain itu, McDonald & Bradley (2005) menyatakan *work family balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan. Sedangkan Hudson (2005) mendefinisikan *work family balance* sebagai keterlibatan yang memuaskan atau kesesuaian antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen dalam *work family balance*, yaitu: a) Keseimbangan waktu komponen ini menyangkut adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga; b) Keseimbangan keterlibatan komponen ini berkaitan dengan seimbangny keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga; c) Keseimbangan kepuasan, komponen ini menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Namun pada kenyataannya cukup sulit bagi wanita pekerja membagi waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri serta membutuhkan usaha lebih besar untuk menyelesaikannya. Hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Khusdiana (2019) serta Bintang dan Astiti (2016) yang mengatakan bahwa karyawan wanita belum sepenuhnya memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan yang dimana masih sulit membagi peran di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Tuntutan kerja yang dimiliki oleh karyawan wanita seringkali membuat

kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya pada aspek kehidupan lain, seperti pada keluarga.

Ketidakmampuan individu dalam mencapai *work family balance* akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, kualitas hidup yang rendah dan efektivitas kerja yang menurun, sehingga berdampak pada meningkatnya intensitas *turnover* pada karyawan (Kofodimos, dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Menurut Handayani, Alfiatin, Adiyanti & Himam (2016) untuk mencapai *work family balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaturan waktu, tuntutan kerja dan dukungan sosial. Tercapainya *work family balance* pada wanita bekerja seringkali tidak terlepas dari adanya berbagai bentuk dukungan sosial. Menurut Sarafino dan Smith (2011) Salah satu jenis dukungan sosial adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai dan menurut Friedman (1998, dalam Furiyah, 2010). *Family Support* adalah pemberian bantuan berupa perhatian, perilaku, materi, atau membina hubungan social yang baik (akrab) dari suami, anak, mertua, orang tua kandung dan sanak *family* sehingga individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.

Peneliti melakukan penelitian kedua dengan mewawancarai salah satu wanita karir, dengan inisial S.H. Berikut pernyataannya:

“Kalau untuk ante cukup besar pengaruh dukungan keluarga untuk kerjaan tante dan sebagai ibu rumah tangga. Kan kau tau gimana ante tiap hari, pagi-pagi harus masak dan ngurus anak, belum lagi harus siap-siap ke kantor. Apalagi kalau akhir bulan, ante bisa pulang hampir jam sepuluh malam. Untung uda mu gak nuntut apa-apa, malah uda mu ini mau

membantu ante mengurus rumah, mengurus anak sama memasak, jadi kerjaan rumah terbantu. Jadi memang berpengaruh kali lah dukungan dari uda mu ini, gak tau lah kalau sempat uda mu ini gak mendukung ante dan membantu kerjaan rumah, mungkin gak akan beres kerjaan di rumah dan mungkin gak akan produktif juga ante kerja karna harus mikirin kerjaan-kerjaan yang ada di rumah.”

(Komunikasi personal dengan S.H. 16 November 2022)

Berdasarkan pernyataan di atas diketahui bahwa narasumber memperoleh dukungan emosional karena mendapatkan dukungan dari keluarga dan juga mendapatkan bantuan dalam mengerjakan tugasnya sebagai ibu rumah tangga.

Terdapat penelitian terdahulu oleh Novenia, Ratnaningsih (2017) yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan *Work Family Balance* Pada Guru Wanita Di SMA Negeri Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini dilakukan pada 100 orang guru wanita yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA. Hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance*, $r_{xy} = 0,65$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,001$). Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 42,4% terhadap *work family balance*, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menyadari arti pentingnya *work family balance* dalam menunjang keseimbangan kerja karyawan maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan *family social support* (dukungan keluarga) terhadap *work family balance*. Dengan adanya *family social support* (dukungan keluarga) tersebut sehingga perempuan, istri atau

ibu yang bekerja agar dapat memiliki dukungan dalam pekerjaannya dan seimbang dalam menjalankan berbagai peran secara optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar memudahkan penulis dalam menjawab masalah tersebut, maka peneliti merumuskan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga (*Family Social Support*) terhadap *Work Family Balance* pada Karyawan yang Sudah Menikah?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga (*Family Social Support*) terhadap *Work Family Balance* pada Karyawan yang Sudah Menikah.

Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu secara teoritis dan manfaat praktis :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi ilmu psikologi, khususnya Psikologi Sosial, serta dapat menjadi masukan yang berguna dan dapat menjadi tambahan bahan referensi penelitian lebih lanjut dengan menggali lebih dalam tentang

hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga (*Family social Support*) terhadap *Work Family Balance* pada Karyawati yang Sudah Menikah.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Masyarakat Umum

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat mengenai dukungan sosial keluarga dan *work Family balance* pada karyawati yang sudah menikah.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kajian pemikiran tentang hubungan antara dukungan sosial keluarga (*family support*) terhadap *work family balance* pada karyawati yang sudah menikah, sebagai acuan bagi mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Sosial

Pengertian Dukungan Sosial Keluarga

Menurut Schwarzer dan Knoll (dalam Julianty, 2016) dukungan sosial dikatakan sebagai sumber daya yang berasal dari orang lain, yang bertujuan untuk memberi bantuan, atau sebagai pertukaran sumber daya. Menurut Santrock (Dalam Aristya dan Rahayu, 2018) dukungan sosial merupakan suatu tanggapan atau informasi dari pihak lainnya yang dicintai, disayangi, menghormati, menghargai serta mencakup adanya hubungan yang saling bergantung.

Menurut Sarason dan Pierce (dalam Baron & Byrne, 2003) dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis yang berasal dari orang lain yang bermanfaat bagi penerimanya.

Menurut Carstensen (2003) dukungan sosial adalah salah satu proses psikologis yang dapat menjaga perilaku sehat seseorang yang berbentuk sebagai sebuah kekuatan atau bentuk dukungan yang berasal dari relasi terdekat didalam kehidupannya. Gottlieb (dalam Smet, 1994) mengungkapkan bahwa dukungan sosial merupakan sebuah komponen dari suatu informasi dan nasehat baik secara verbal maupun nonverbal

yang dapat berupa bentuk bantuan secara nyata atau suatu tindakan yang di terima dari orang lain yang mempunyai efek emosional bagi penerima.

Salah satu jenis dukungan sosial adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai (Sarafino dan Smith, 2011). Dukungan keluarga menurut House dan Kahn (1985) adalah hubungan interpersonal yang memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh anggota keluarga seperti perhatian, evaluasi dan interaksi dengan lingkungan. Menurut Byrne (2003) dukungan keluarga dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang terdekat.

Menurut Hurlock (1980 dalam Widanarti & Indati, 2002) dukungan keluarga yang berupa penerimaan perhatian dan rasa percaya akan meningkatkan kebahagiaan dalam diri individu. Friedman (1998) juga menyatakan bahwa dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap individu. Keluarga memiliki berbagai fungsi dukungan antara lain dukungan informasional, penghargaan, emosional dan instrumental.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dalam hal ini dukungan sosial keluarga merupakan kesediaan orang-orang terdekat yang memberikan bantuan berupa saran, nasehat yang diterima oleh ibu pekerja secara verbal maupun non verbal sebagai wujud perhatian, penghargaan, dan kasih sayang, sehingga ibu

pekerja yang menerima dukungan merasa diperhatikan, dihargai dan disayangi.

Aspek-aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (dalam Kumalasari & Lathifa, 2012) dukungan sosial terdiri dari empat dimesi yaitu:

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional adalah suatu bentuk ungkapan kepedulian atau perhatian dan rasa empati yang diberikan pada orang lain. Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan adalah suatu bentuk ungkapan hormat pada individu atau memberikan penghargaan yang bersifat positif. Dukungan ini terjadi lewat ungkapan penghargaan positif kepada orang lain, yang melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju, dorongan maju dan penilaian positif terhadap ide-ide, pendapat perasaan dan performa orang lain. Serta adanya perbandingan positif dari individu dengan orang lain. Dukungan ini memberikan perasaan berharga bagi seseorang yang menganggap bahwa dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain sehingga menimbulkan rasa percaya diri pada seseorang.

c. Dukungan instrumental.

Dukungan instrumental adalah suatu bentuk dukungan yang diberikan secara langsung sebelum orang tersebut mengalami tekanan, dukungan ini berupa pemberian bantuan secara langsung seperti bantuan uang atau materi lainnya. Bentuk dukungan ini berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

d. Dukungan informatif

Dukungan informatif adalah suatu ungkapan untuk memberikan sebuah nasehat, memberikan saran atau petunjuk pada individu. Dukungan yang terdiri dari pemberian nasihat, pengarahan, saran, atau umpan balik mengenai apa yang dilakukan oleh orang lain serta bagaimana cara memecahkan persoalan.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (Sarafino & Smith, 2012) tidak semua individu mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang sekitarnya. terdapat beberapa faktor yang menentukan seseorang menerima dukungan sosial, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yang diterima individu.

a. Penerima dukungan (*Recipients*)

Seseorang akan memperoleh dukungan sosial jika dia juga melakukan hal-hal yang dapat memicu orang lain untuk memberikan

dukungan terhadap dirinya. Yang dimaksud dalam hal tersebut adalah individu harus memiliki proses sosialisasi yang baik dengan lingkungannya, termasuk didalamnya membantu orang lain yang butuh pertolongan atau dukungan, dan membiarkan orang lain tahu bahwa dirinya membutuhkan dukungan atau pertolongan jika memang membutuhkan.

Seseorang tidak mungkin menerima dukungan sosial jika dia tidak ramah, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak asertive atau tidak terbuka kepada orang lain jika dia membutuhkan dukungan atau pertolongan. Hal ini terjadi karena adanya hubungan timbal balik antara individu dan orang-orang sekitarnya, begitu pula sebaliknya.

b. Penyedia dukungan (*Providers*)

Providers yang dimaksud mengacu pada orang-orang terdekat individu yang dapat diharapkan menjadi sumber dukungan sosial. Ketika individu tidak mendapatkan dukungan sosial, bisa saja orang yang seharusnya memberikan dukungan sedang dalam kondisi yang kurang baik seperti tidak memiliki jenis bantuan yang dibutuhkan oleh recipients, sedang mengalami stress, atau kondisi-kondisi tertentu yang membuatnya tidak menyadari bahwa ada orang yang membutuhkan bantuannya.

c. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Komposisi dan struktur jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan

lingkungannya. Hubungan ini dapat dilihat dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut merupakan anggota keluarga, teman, rekan kerja dan sebagainya) dan intimasi (kedekatan hubungan individu dan kepercayaan satu sama lain).

Work Family Balance

Pengertian *Work Family Balance*

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) mendefinisikan *work family balance* sebagai keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga dan pekerjaan. McDonald & Bradley (2005) juga mendefinisikan *work family Balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan dan kehidupan lainnya di luar pekerjaan.

Fisher (Novelia, 2013) mendefinisikan *work family Balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih. Parkes & Langford (2008) mendefinisikan *work family balance* sebagai kondisi dimana individu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan. Handayani (2013), *work family Balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam

peran-perannya. Hudson (2005) juga mendefinisikan *work family balance* sebagai bentuk kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *work family balance* pada wanita yang bekerja adalah keadaan dimana karyawan merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga dengan minimnya konflik, serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Aspek-aspek *Work Family Balance*

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) Menyebutkan ada tiga aspek yang ada *Work family balance* diantaranya:

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek ini membahas terkait keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan kehidupan lain di luar pekerjaan seperti mampu meluangkan waktu untuk anak, suami serta teman sehingga interaksi sosial dengan orang lain dapat terjalin dengan baik pula.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Berkaitan dengan seimbanganya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan dan kehidupan lain di luar pekerjaan. Saat seseorang memilih untuk

menjalankan dua peran maka seseorang tersebut juga harus terlibat antara keduanya.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek ini melihat dari segi seberapa besar tingkat kepuasan individu dalam menyeimbangkan dan menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan lain di luar pekerjaan. Seseorang merasa puas jika peran-peran yang dijalani berjalan secara beriringan

Faktor- Faktor *Work Family Balance*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family balance* Menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work family balance*. individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.
- b. Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work family balance*.

- c. Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Jenis pekerjaan tertentu dapat mempengaruhi *work family balance* seseorang karyawan Novelia (2013).
- d. Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance*

Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu terkait dengan judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Yang pertama yaitu penelitian “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan *Work Family Balance* Pada Karyawati Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol”. Penelitian ini dilakukan oleh Hasya Fathiana Islami dan Tanti Susilarini pada tahun 2021 di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada karyawati yang sudah menikah dalam pengumpulan data menggunakan skala likert dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Populasi sebanyak 60 karyawati yang sudah berumah tangga. Data penelitian diperoleh dengan

menggunakan instrument penelitian berupa skala dukungan sosial dan skala *work family balance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Balance* mendapat nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka dukungan sosial keluarga berdistribusi tidak normal dan dukungan sosial keluarga mendapat nilai p sebesar 0,003 ($p > 0,05$) maka dukungan sosial keluarga berdistribusi tidak normal. Yang berarti ada hubungan signifikan kearah negatif antara dukungan sosial keluarga dengan *Work Family Balance* pada karyawan yang sudah menikah di Bank Mandiri Jakarta Imam Bonjol.

Yang kedua yaitu penelitian mengenai “Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan *Work Family Balance* Pada Guru Wanita Di SMA Negeri Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini dilakukan oleh Deya Novenia dan Ika Zenita Ratnaningsih pada tahun 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Sampel penelitian adalah 100 orang guru wanita yang diperoleh dengan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert dengan. Dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala *Work-Family Balance* dan Skala Dukungan Sosial Suami. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance*, $r_{xy} = 0,65$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,001$). Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 42,4%

terhadap work family balance, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian

Ada juga penelitian mengenai “Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Work Family Balance* pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim”. Penelitian ini dilakukan oleh Prawira Satya Adhi Nugraha dan Amanda Pasca Rini di Polda Jawa Timur dengan kriteria telah menikah dan berusia 25-45 tahun sebanyak 100 responden. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adakah hubungan antara dukungan sosial dan *work-family balance* pada Polisi Wanita di Polda Jatim. Data variable yang diperoleh dianalisis menggunakan uji statistik non parametrik Spearman’s Rho. Hasil penelitian ini diperoleh hasil koefisien korelasi $r = 0,992$. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel dukungan sosial dan *Work – family balance*.

Selain penelitian nasional terdapat juga penelitian internasional yang terkait dengan judul yang dilakukan peneliti. Salah satunya adalah penelitian “***The Relationship Between Family Support and Work-Family Balance among Surabaya Health Facility Security Center Employees During the COVID-19 Pandemic***”. Penelitian ini dilakukan oleh Ero Diah Wahjuningdiah dan Indriati Paskarini di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menambah literatur tempat kerja dengan memeriksa dukungan keluarga terkait dengan dua jenis peran. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi terdiri dari pegawai BPFK Surabaya. sampelnya 74 karyawan yang dipilih sebelumnya melalui simple random sampling. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat nilai dukungan keluarga yang tinggi sebesar 62 (83,8%) dan nilai dukungan keluarga terhadap pekerjaan yang tinggi sebesar 45 (60,8). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan keluarga dengan WFB (p value = $0,008 < 0,05$). Dukungan keluarga terhadap pekerjaan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan WFB (p value = $0,027 < 0,05$). Yang artinya *work family balance* memiliki hubungan dengan dukungan sosial.

Lalu juga terdapat penelitian mengenai “*The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women*”. Penelitian ini dilakukan oleh Wendy C. Marcinkus, Karen S. Whelan-Berry dan Judith R. Gordon pada tahun 2006. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dukungan sosial wanita paruh baya dengan sikap mereka terhadap keseimbangan kerja-keluarga dan hasil kerja, termasuk kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pencapaian karir. Sampelnya dari total 1.089 wanita berusia antara 35 dan 50 tahun di tiga organisasi disurvei dan kemudian 72 dari mereka diwawancarai. Dari penelitian ini diperoleh bahwa perempuan umumnya menerima lebih banyak dukungan sosial pribadi daripada dukungan sosial berbasis pekerjaan dan lebih berperan daripada dukungan ekspresif dari semua sumber. Dan dukungan sosial berbasis kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pencapaian karir; dukungan sosial pribadi juga dikaitkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Keseimbangan pekerjaan-keluarga sebagian dapat memediasi hubungan antara dukungan sosial dan hasil kerja.

Dan yang terakhir yaitu penelitian mengenai “*The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners*”. Penelitian ini dilakukan oleh Yik Kiu Leung, Jinia Mukerjee dan Roy Thurika di perancis. Sample dari penelitian ini adalah pemilik UKM Prancis sebanyak 213 dengan usia rata-rata responden 52 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan-keluarga memediasi hubungan antara dukungan keluarga dan kesejahteraan subjektif pemilik UKM, sementara dukungan emosional memiliki hubungan positif, dukungan instrumental memiliki hubungan negatif dengan kesejahteraan subjektif pemilik UKM melalui keseimbangan kerja-keluarga.

Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Work Family Balance*

Individu yang memiliki dua peran yang berbeda membutuhkan dukungan positif dari lingkungannya. Baik dukungan yang di dapat baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan rumah. *Family Support* (dukungan keluarga) adalah dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai. Menurut Byrne (2003) dukungan keluarga dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang terdekat.

Dalam kehidupan karyawan wanita, *family support* memiliki peranan penting dalam menyeimbangkan pekerjaan di dalam rumah maupun diluar rumah. Dengan dukungan keluarga lah kinerja karyawan wanita dapat menjadi

lebih baik dan memiliki perasaan positif dan semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin tinggi pula *work-family balance*. Terdapat beberapa aspek dukungan sosial menurut Zimet, dkk (2010), diantaranya dukungan dari keluarga, teman, dan orang penting.

Pada aspek dukungan keluarga, dukungan-dukkungan tersebut berasal dari suami dan anak, dimana hal ini menjadi sangat penting bagi individu. Dukungan tersebut dapat berupa suami yang terlibat dalam mengurus anak dan rumah tangga, sehingga dapat meringankan beban istri di rumah.

Aspek berikutnya adalah dukungan sosial dari teman. Dukungan dari teman adalah dukungan yang diberikan dari teman, misalnya teman di tempat kerja, teman sebaya, dan teman dilingkungan sekitar. Menurut Abendroth dan Dulk (2011) dukungan sosial memiliki hubungan yang positif pada *work-family balance*, karena dukungan tersebut dapat berupa dukungan dari orang terdekat maupun dukungan dari rekan kerja.

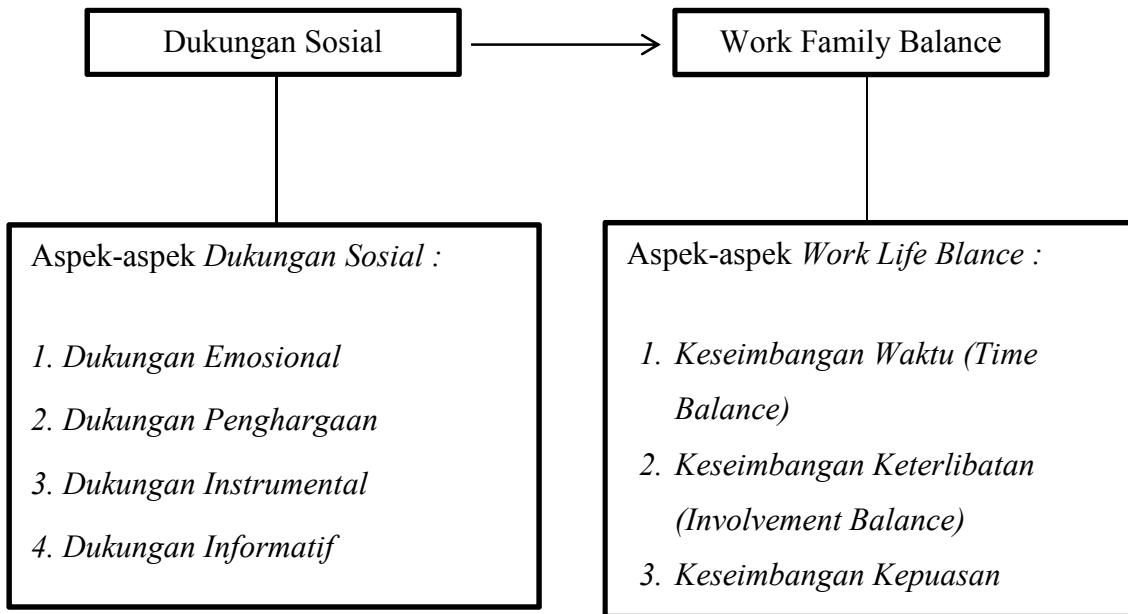
Aspek yang ketiga yaitu yang berasal dari orang penting. Dukungan orang penting (*significant others*) adalah dukungan yang diberikan bukan dari keluarga maupun dari teman, melainkan orang penting seperti guru di sekolah, atasan dari tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting terhadap *work-family balance*. *Work family balance* atau keseimbangan kerja didefinisikan sejauh mana wanita pekerja merasa puas dan menyeimbangkan pada peran-perannya di dalam kehidupan pekerjaannya

maupun diluar kehidupan pekerjaannya. Perlunya dukungan sosial yang tinggi agar dapat meningkatkan *work-family balance* pada individu. *Work-family balance* yang baik akan menghasilkan kinerja individu yang maksimal, baik dalam lingkungan keluarga maupun dalam lingkungan pekerjaan.

Kedua variable tersebut memiliki pengaruh yang sangat baik, apabila dukungan yang berasal dari keluarga sangat baik, maka karyawan wanita dapat menyeimbangkan perannya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini ialah :

Ha : Ada hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Work Family Balance* pada karyawan yang sudah menikah.

Ho : Tidak ada hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Work Family Balance* pada karyawan yang sudah menikah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga dapat didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : *Dukungan Sosial Keluarga*

Variabel Terikat (Y) : *Work Family Balance*

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari variable-variabel yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial keluarga adalah kenyamanan, perhatian, penghargaan, penerimaan dan bantuan nyata yang diberikan oleh keluarga sehingga individu merasa dicintai

Dalam penelitian Dukungan Sosial Keluarga akan di ukur skala *Dukungan Sosial Keluarga* yang terdiri dari empat dimensi Dukungan Sosial Keluarga menurut

Sarafino (2011), dimensi tersebut yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, instrumental, informatif.

Work Family Balance

Work Family Balance merupakan keadaan dimana karyawan merasa terikat dan puas terhadap perannya dipekerjaan maupun di keluarga dengan minimnya konflik, serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Dalam penelitian ini *Work Family Balance* akan di ukur dengan skala *Work Family Balance* yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) dan keseimbangan kepuasan, Greenhaus, Collins & Shaw (2003).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawati yang bekerja dan menjadi ibu rumah tangga di Kota Medan.

Populasi dan Sample

Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawati yang sudah menjadi ibu rumah tangga di Kota Medan.

Sample

Teknik pengambil sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah propability sampling tepatnya menggunakan dengan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun karakteristik sampling yang digunakan oleh penulis yaitu : Wanita yang bekerja sekaligus menjadi ibu rumah tangga di Kota Medan.

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil dihitung menggunakan aplikasi G*Power dengan hasil sebagai berikut:

Exact – Correlation: Bivariate normal model

Options: exact distribution

Analysis: A priori: Compute required sample size

<i>Input:Tail(s)</i>	<i>= one</i>
<i>Correlation ρ H1</i>	<i>= 0.2</i>
<i>α err prob</i>	<i>= 0.05</i>
<i>Power (1-β err prob)</i>	<i>= 0.85</i>
<i>Correlation ρ H0</i>	<i>= 0</i>
<i>Output: Lower Critical r</i>	<i>= 0.1240357</i>
<i>Upper Critical r</i>	<i>= 0.1240357</i>
<i>Total sample size</i>	<i>= 177</i>
<i>Actual power</i>	<i>= 0.8504068</i>

Berdasarkan hasil pengumpulan data diatas dapat diketahui jumlah sampel minimal sebesar 177. Oleh karena itu, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini

adalah minimal 177 karyawan yang bekerja dan menjadi ibu rumah tangga di Kota Medan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi tanda silang (x). Skala psikologi adalah suatu prosedur pengambilan data yang mengungkapkan konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2007). Skala pada penelitian ini adalah skala model Likert, dimana dalam skala model Likert ini terdiri 4 alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4,3,2,1 untuk jawaban yang *Favorable* dan 1,2,3,4, untuk jawaban yang *Unfavorable*. Skala psikologi yang digunakan adalah skala Dukungan Sosial Keluarga dan skala *Work Family Balance*.

Skala Dukungan Sosial Keluarga

Pengukuran Dukungan Sosial Keluarga menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan aspek Dukungan Sosial Keluarga menurut Sarafino (2011). Skala Likert dalam Dukungan Sosial memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 1. Tabel Distribusi Skor Jawaban Responden

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Skala Work Family Balance

Pengukuran *Work Family Balance* menggunakan skala model Likert yang disusun berdasarkan aspek *Work Family Balance* menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003). Skala Likert dalam pengukuran *Work Family Balance* memiliki 3 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 2. Tabel Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Skala Work Family Balance

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahap yaitu tahap persiapan dan pelaksanaan.

Persiapan Penelitian

Penelitian ilmiah merupakan suatu cara untuk memperoleh, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Untuk mendapat data yang akurat peneliti membutuhkan instrument yang tepat sehingga peneliti harus merencanakan dan menyiapkan langkah yang tepat untuk menyusun instrument penelitian yang akan dipergunakan dalam penelitian

Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun oleh peneliti dengan bantuan dan arahan dari dosen pembimbing. Dukungan Sosial Keluarga disusun berdasarkan aspek Dukungan Sosial Keluarga Sarafino, (2011), yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, instrumental, dan informatif. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat *blue print* dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan. Skala Dukungan Sosial Keluarga sendiri terdiri atas 34 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji coba skala Dukungan Sosial Keluarga tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 3. Blueprint Uji Coba Skala Dukungan Sosial Keluarga

NO.	ASPEK	INDIKATOR	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Dukungan emosional	Bersedia memberikan perhatian dan	1	24	12
			3	26	

	al	afeksi	5	28	
		Bersedia mendengarkan dan mengatasi keluh kesah istri.	7	30	
			9	32	
			11	34	
2.	Dukungan Penghargaan	Ungkapan penghargaan positif kepada orang lain	13	18	6
		Memberi penilaian dan dorongan positif terhadap ide, pendapat, dan perasaan orang lain.	15	20	
			17	22	
3.	Dukungan Instrumental	Pemberian bantuan langsung berupa finansial atau materi lainnya.	19	10	8
			21	12	
		Memberikan bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.	23	14	
			25	16	
4.	Dukungan Informatif	Membantu memberikan nasihat, pengarahan, saran, maupun feedback pada orang lain.	27	2	8
			29	4	
		Cara untuk menyelesaikan masalah maupun persoalan	31	6	
			33	8	

		dengan baik.			
	Jumlah		17	17	34

Demikian juga dengan skala *Work Family Balance* ini didasarkan pada aspek-aspek *Family Balance* menurut Greenhouse, Collins & Shaw (2003), yaitu Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), dan Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Skala *Work Family Balance* terdiri dari 24 item. Item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi instrument uji coba. Sebaran uji coba skala *Family Balance* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. 4. Blueprint Uji Coba Skala Work Family Balance

NO	ASPEK	INDIKATOR	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	Mampu menyeimbangkan waktu	1	10	8
			3	12	
		Mampu menyeimbangkan kedua peran	5	14	
7	16				
2.	Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	Mampu menyeimbangkan keterlibatan terhadap peran dalam pekerjaan maupun keluarga	9 11	18 20	8

		Saling mendukung peran kerja dan keluarga lain.	13 15	22 24	
3.	Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	Bahagia dengan kedua peran	17 19	2 4	8
		Individu puas terhadap keseimbangan dalam menjalankan perannya	21 23	6 8	
	Jumlah		12	12	24

Uji Coba Alat Ukur

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji apakah validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nantinya. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 03 April 2023 – 02 Mei 2023 pada Karyawan yang sudah menikah di Kota Medan sebanyak 50 orang. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan memberikan skala secara *online* dalam bentuk *google form* kepada subjek.

Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya melalui SPSS 22.0 for windows. Hasil validitas yang diperoleh setelah melakukan tryout pada variable dukungan social keluarga yaitu terdapat 2 item yang gugur, yakni item dukungan Instrumental dan satu dukungan Informatif. Dengan demikian skala yang valid atau yang dapat digunakan sebanyak 32 pernyataan, dengan 15 item favorable dan 17 item unfavorable. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan ditemukan nilai koefisien alpha cronbach untuk variabel Dukungan Sosial keluarga adalah 0,964.

Sehingga hasil uji realibilitas variabel dukungan sosial keluarga dapat dinyatakan reliabel.

Pada skala *Work Family Balance* hasil validitas yang diperoleh setelah melakukan tryout yaitu terdapat 1 item yang gugur, yakni item keseimbangan kepuasan. Dengan demikian skala yang valid atau yang dapat digunakan sebanyak 24 pernyataan, dengan 12 item *favorable* dan 11 item *unfavorable*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan ditemukan nilai koefisien *alpha cronbach* untuk variabel Dukungan Sosial keluarga adalah 0,876. Sehingga hasil uji realibilitas variabel dukungan sosial keluarga dapat dinyatakan reliabel

Revisi Alat Ukur

Skala Psikologi yang telah terkumpul kemudian diperiksa peneliti, dari 50 subjek uji coba seluruhnya memenuhi persyaratan dan seluruh skala psikologi terisi lengkap. Peneliti melakukan skoring tiap skala psikologi yang telah terisi kemudian membuat tabulasi untuk dihitung secara statistik untuk mengetahui validitas tiap item dan reliabilitas skala yang dibuat. Berikut adalah tabel distribusi item-item skala penelitian setelah uji coba.

Tabel 3. 5. Daftar Sebaran item-item penelitian skala Dukungan Sosial Keluarga setelah uji coba

NO	ASPEK	INDIKATOR	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Dukungan emosional	Bersedia memberikan perhatian dan afeksi	1	24	12
			3	26	
			5	28	
		Bersedia mendengarkan dan mengatasi keluh kesah istri.	7	30	
			9	32	
			11	34	
2.	Dukungan Penghargaan	Ungkapan penghargaan positif kepada orang lain	13	18	6
		Memberi penilaian dan dorongan positif terhadap ide, pendapat, dan perasaan orang lain.	15	20	
			17	22	
3.	Dukungan Instrumental	Pemberian bantuan langsung berupa finansial atau materi lainnya.	19	10	7
			21*	12	
		Memberikan bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.	23	14	
			25	16	
4.	Dukungan Informatif	Membantu memberikan nasihat, pengarahan, saran, maupun feedback pada orang lain.	27	2	7
			29	4	

		Cara untuk menyelesaikan masalah maupun persoalan dengan baik.	31 33*	6 8	
	Jumlah		15	17	32

Tabel 3. 6. Daftar Sebaran item-item penelitian skala Work Family Balance setelah uji coba

NO	ASPEK	INDIKATOR	Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	Mampu menyeimbangkan waktu	1 3	10 12	8
		Mampu menyeimbangkan kedua peran	5 7	14 16	
		2.	Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	Mampu menyeimbangkan keterlibatan terhadap peran dalam pekerjaan maupun keluarga	
Saling mendukung peran kerja dan keluarga lain.	13 15			22 24	
3.	Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)			Bahagia dengan kedua peran	17 19
		Individu puas terhadap keseimbangan	21 23	6 8	

		dalam menjalankan perannya			
	Jumlah		12	11	23

*tanda yang menandakan item yang gugur

Pelaksanaan Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan skala secara *online* yang disusun melalui *google form*. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada 03 Mei 2023 hingga 01 Juli 2023.

Analisa Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

- a. Uji Normalitas untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai *Kolmogorov-Smirnov Z*, apabila nilainya lebih besar dari

0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows 22*.

- b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data Dukungan Sosial keluarga memiliki hubungan yang linear dengan data *Work Family Balance*. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *Test for linearity* dengan bantuan *SPSS for Windows 22*. Kedua variabel dikatakan berhubungan linear jika $p > 0,05$.

Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan antara variabel X, yaitu variabel Dukungan sosial Keluarga dengan variabel Y, yaitu variabel *Work Family Balance*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Hasil uji normalitas dan uji linearitas signifikan :

jika Sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

jika Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

