

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work-Family Conflict*

##### 1. Pengertian *Work Family Conflict*

*Work-family conflict* adalah suatu kondisi yang menimbulkan konflik antar peran dimana terdapat tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lain dalam berbagai hal. Sebagai bentuk dari konflik antar peran, *work-family conflict* muncul ketika pekerjaan mengganggu tuntutan atau kebutuhan dalam keluarga (*work-to-family conflict*) atau keluarga mengganggu tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan (*family-to-work conflict*) (Greenhaus & Beutell, 1985).

Frone, Russell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggungjawabnya di tempat kerja, seperti masuk kerja tepat



waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupanrumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Meyer & Rowan (1977) menyatakan *work family conflict* terjadi ketika seseorang harus memenuhi dua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Sedangkan Menurut Sudibyo (1993), *work family conflict* terjadi ketika dua atau lebih peran memiliki harapan yang berbeda dan tidak harmonis satu dan yang lainnya. Konflik ini juga dapat timbul karena adanya harapan yang tidak pasti.

Zanden (1993) mengartikan *work-family conflict* sebagai suatu situasi yang tidak menyenangkan yang dapat bersumber dari individu, peran pasangannya, lingkungan sosial sehingga cenderung dihindari atau berusaha dicari jalan keluarnya. Sedangkan menurut Bardwick (1971) mengatakan bahwa konflik peran ganda yang dihadapi wanita timbul bila ada keinginan untuk melibatkan diri baik peran pekerjaan maupun peran keluarga.

*Work-family conflict* dapat disimpulkan menjadi konflik dua peranpada individu menyebabkan ketidakseimbangan sehingga kebutuhan dan tuntutan dari masing-masing peran tidak terpenuhi.

## 2. Aspek *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *work family conflict*, yaitu:

a) *Time-based conflict*, merupakan konflik yang terjadi ketika waktu yang tersedia untuk memenuhi peran di pekerjaan (keluarga) tidak dapat digunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

untuk memenuhi peran di keluarga (pekerjaan) dengan kata lain pada waktu yang samaseorang yang mengalami *work family conflict* tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Misalnya jam kerja yang panjang, waktu kerja yang tidak fleksibel dan lembur membuat individu kekurangan waktu dalam memenuhi tuntutan keluarga secara maksimal (Byron, 2005).

- b) *Strain based conflict*, merupakan ketegangan yang disebabkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Misalnya, seorang karyawan yang seharian bekerja akan merasakan kelelahan dan menyebabkannya kesulitan dalam melakukan pekerjaan di rumah. Konflik ketegangan ini bisa memicu tekanan darah meningkat, kecemasan, kelelahan, cepat marah dan depresi.
- c) *Behavior-based conflict*, merupakan konflik yang muncul ketika pola dari suatu perilaku pada peran yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perilaku pada peran yang lainnya.

Sebagai contoh seorang manajer pria saat bekerja diharapkan memiliki kepercayaan diri, emosi yang stabil, agresif, dan objektif, sedangkan ketika beradanya di rumah mungkin diharapkan menjadi orang yang hangat, melindungi, dan emosional. Jika seseorang tidak bisa menyesuaikan perilakunya dengan berbagai peran yang berbeda, maka akan mengalami konflik antar peran-peran tersebut.

### 3. Faktor-Faktor *Work-Family Conflict*

Stoner dan Charles (1990) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu :



- a) *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b) *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c) *Job satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d) *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e) *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

Selanjutnya, Greenhaus dan Beutell (1985) juga menjelaskan bahwa *work-family conflict* muncul ketika:

- a) Waktu yang digunakan untuk memenuhi suatu peran menghambat pemenuhan peran lainnya
- b) Tuntutan suatu peran yang mengarah pada ketegangan, kelelahan, dan mudah marah akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan peran lainnya
- c) Tuntutan perilaku di suatu peran bertentangan dengan harapan berperilaku di peranyang lainnya.

Sementara menurut Ahmad (2008) ada beberapa sumber yang berasal dari peran kerja seseorang, seperti pendapatan, otonomi pekerjaan, dan dukungan sosial dari rekan kerja dan / atau atasan, yang dapat mempengaruhi pengalaman





dan kesejahteraan seseorang dalam domain keluarga secara positif. Demikian pula, kehidupan rumah dan keluarga individu juga dapat memperkuat atau memperkaya kualitas kehidupan kerja mereka dengan adanya dukungan sosial dari rekan kerja.

Berdasarkan beberapa faktor di atas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda dapat dipengaruhi oleh dukungan suami dan rekan kerja. Suami yang memberikan *support* kepada istri akan mencegah terjadinya konflik peran ganda, sementara rekan kerja yang terlalu banyak dan kurang memberikan *support* makan dalam mengakibatkan munculnya *work-family conflict* (Ahmad, 2008).

#### 4. Konsep *Work Family Conflict*

Konsep konflik peran ganda dapat dibagi ke dalam dua bentuk (Frone, 1992), yaitu:

##### 1) Konflik Pekerjaan (*Work Interference with Family*)

Konflik yang terjadi ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab individu dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pulang pekerjaan dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan mengorbankan waktu keluarga (Noor, 2003). Efek *mood* dan stress yang dialami di lingkungan pekerjaan juga membuat individu tidak fokus dalam menyelesaikan tuntutan perannya di lingkungan keluarga (Williams & Alliger, 1994). Selain itu, pertumbuhan karir individu dalam pekerjaannya akan menyebabkan individu meningkatkan komitmennya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga tuntutan keluarga tidak terpenuhi secara maksimal (Hall, 1972; Adekola, 2010).



## 2) Konflik Keluarga (*Family Interference with Work*)

Konflik yang terjadi ketika peran dan tanggung jawab dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Misalnya, individu yang membatalkan rapat penting karena anaknya sedang sakit (Noor, 2004). Selain itu, disebutkan bahwa perbedaan gender juga merupakan hal yang berpengaruh terhadap kemunculan konflik keluarga. Mengingat bahwa mengasuh anak biasanya dilakukan oleh wanita, maka keberadaan istri yang bekerja dapat lebih memicu terjadinya konflik keluarga (Voydanoff, 1988).

*Work-family conflict* dapat menimbulkan efek psikologis yang negatif, seperti: tidak puas dalam pekerjaan, dalam kehidupan rumah tangga, depresi, cemas, tertekan, kelelahan emosional, dan gangguan fisik (Frone, Russel & Cooper dalam Arinta, 1993). Penelitian oleh Barnett & Bruch, (dalam Arinta, 1993) menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran dibandingkan perempuan yang tidak bekerja. Artinya tuntutan peran sebagai isteri atau ibu dan peran dalam pekerjaan menyebabkan perempuan yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran dibandingkan dengan perempuan yang tidak bekerja.

## B. Dukungan Rekan Kerja

### 1. Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Fass, et. al. (2000) menyebut dukungan rekan kerja dengan istilah *Perceived Coworker Support* yang dimaknai sebagai pengaruh positif yang membuat interaksi sosial terjadi berulang-ulang sebagai hasil dari *helping activity*.



Dukungan sosial rekan kerja (*coworker support*) dapat didefinisikan sebagai bantuan emosional dan instrumental yang diperoleh individu dari hubungan interpersonal dengan rekan kerja. Definisi tersebut mengacu pada definisi *work support* yang tertulis dalam disertasi Lane (2004) sebagai berikut: “*Work support is defined as the emotional and instrumental assistance one receives through his or her interpersonal relationships at work*” yang berarti bahwa dukungan rekan kerja adalah sebagai salah satu bantuan emosional dan instrumental yang diterima melalui hubungan interpersonal di tempat kerja”

Dukungan rekan kerja menggambarkan hubungan karyawan dengan teman kerja sehingga dapat menciptakan suasana yang mendukung pekerjaan (Hong & Waheed, 2011). Hubungan kerja yang baik melibatkan pengertian antar rekan kerja yang dapat membantu mengurangi tekanan pekerjaan, dengan pengertian yang baik, maka karyawan tidak akan merasa sendirian dan akan lebih bertahan di perusahaan bersangkutan. Namun jika hubungan tersebut memburuk, karyawan akan merasa menjadi korban dari kesalahan orang lain dan memutuskan untuk berpindah kerja (Iverson & Pullman, 2000)

Ganster, Fusilier, dan Mayes (1986) mengatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung dengan integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Rekan kerja yang mendukung akan menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama yang akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata, 1999).



Dukungan rekan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena hadirnya satu atau lebih rekan kerja yang bersikap peduli, bersedia mendengarkan dengan simpatik saat individu mengalami masalah, dan peduli/*care* terhadap perkembangan individu dalam profesi (dukungan emosional); serta perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena memperoleh bantuan (secara fisik) atau mendapat sesuatu (benda fisik) dari rekan kerja sehingga dapat meringankan masalah ataupun membantu untuk berkembang dalam profesi (dukungan instrumental).

## 2. Sumber Dukungan Rekan Kerja

Dukungan Sosial dapat dipahami melalui sudut pandang “sumber dukungan”. Penelitian empiris dalam literatur *work family conflict* menegaskan bahwa Dukungan Sosial (terutama dalam konteks dunia kerja) dapat dipahami berdasarkan dua sumber dukungan, yaitu: (Lane, 2004)

### a. *Work Support*

Merupakan dukungan yang diperoleh individu yang berasal dari dalam (internal) dunia kerja, yaitu: dukungan dari atasan (*Supervisor Support*) dan dukungan dari rekan kerja (*Coworker Support*).

### b. *Non-Work Support*

Merupakan dukungan yang diperoleh individu yang berasal dari luar (eksternal) dunia kerja, seperti: dukungan dari keluarga, teman, dsb.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

### 3. Aspek-aspek Dukungan Sosial Rekan Kerja

Aspek-aspek dukungan sosial rekan kerja diambil dari aspek-aspek dukungan sosial menurut (Smet, 1994) yang mengatakan bahwa ada empat aspek dukungan sosial yaitu:

- a. aspek emosional, dalam aspek ini melibatkan kekuatan jasmani dan keinginan untuk percaya pada orang lain
- b. aspek instrumental yang meliputi penyediaan sarana untuk mempermudah atau menolong orang lain
- c. aspek informatif, seperti pemberian informasi untuk mengatasi masalah pribadi
- d. aspek penilaian, yang terdiri atas dukungan dan peran sosial.

### C. Dukungan Suami

#### 1. Pengertian Dukungan Suami

Dukungan suami adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral maupun material Bobak (2002). Kehadiran orang lain bagi seseorang yang mengalami kesulitan diharapkan dapat memberi dukungan sehingga dapat mengurangi beban yang dirasakan.

#### 2. Bentuk-bentuk Dukungan Suami

Bentuk dukungansuami Menurut Friedman (1998), wujud dari dukungan suami dan keluarga adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Dukungan psikologis, dukungan ini dapat berupa perhatian, mendampingi atau menemani istri saat diperlukan.
- b. Dukungan informasi, suami dapat memberikan informasi apa saja yang diperlukan sang istri
- c. Dukungan penilaian, berupa penilaian yang positif dari suami bahwa apapun yang terjadi suami akan selalu mendampingi serta membantu istri dalam memberikan pengertian untuk pemecahan masalahnya.
- d. Dukungan finansial, dapat berupa materi yang dapat digunakan istri untuk pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Beutell dan Greenhaus (1983) menemukan bahwa dukungan yang diberikan suami berupa partisipasi yang luas dalam pengasuhan anak dan aktivitas rumah tangga bisa memodernisasi hubungan antara peran ganda dan konflik peran ganda yang dialami istrinya. Kemungkinan terjadinya konflik peran ganda pada sang istri menjadi lebih kecil karena beban ganda yang dialaminya lebih ringan berkat dukungan yang diberikan oleh suami.

### 3. Aspek-aspek Dukungan Suami

Menurut Heaney and Israel (2008) terdapat empat jenis aspek atau tindakan yang mendukung yaitu:

- a. Dukungan informasi (*informational*), dalam hal ini suami memberikan informasi, penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh seseorang. Mengatasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sita Syarif Hasmim Riau

permasalahan dapat digunakan seseorang dengan memberikan nasehat, anjuran, petunjuk dan masukan.

- b. Dukungan emosional (*emotional*) yaitu: suami berfungsi sebagai suatu tempat berteduh dan beristirahat, yang berpengaruh terhadap ketenangan emosional, mencakup pemberian empati, dengan mendengarkan keluhan, menunjukkan kasih sayang, kepercayaan, dan perhatian. Dukungan emosional akan membuat seseorang merasa lebih dihargai, nyaman, aman dan disayangi.
- c. Dukungan instrumental (*instrumental*) yaitu: suami merupakan suatu sumber bantuan yang praktis dan konkrit. Bantuan mencakup memberikan bantuan yang nyata dan pelayanan yang diberikan secara langsung bisa membantu seseorang yang membutuhkan.
- d. Dukungan penghargaan (*appraisal*) yaitu: suami berfungsi sebagai pemberi umpan balik yang positif, menengahi penyelesaian masalah yang terjadi, keberadaan informasi yang bermanfaat dengan tujuan penilaian diri serta penguatan (pembenaran).

#### D. Kerangka Berpikir

Manusia cenderung menyenangi hubungan sosial yang akrab dan saling membantu tentunya. Hanya saja tidak semua hubungan sosial yang dibangun oleh seseorang dengan orang lain berlangsung akrab atau mempunyai ikatan emosional yang intim. Hubungan sosial ini lebih banyak terjadi pada hubungan sosial yang berdasarkan ikatan kekeluargaan, pertemanan atau rekan kerja. Bagi orang yang



bekerja, dukungan rekan kerja dianggap mampu meredakan ketegangan atau stress akibat beban pekerjaan. Dukungan rekan kerja yang berupa bantuan emosional maupun materiil dianggap mampu membuat seseorang bertahan, bahkan mengembangkan diri dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Karena tak dapat dipungkiri aktifitas rutin kerja yang menumpuk dapat berpotensi mengundang gejala buruk terhadap mental atau psikis seseorang. Apalagi bagi wanita karier yang telah berkeluarga. Beban pekerjaan dan kewajiban bagi ibu rumah tangga harus dijalani dengan selaras dan seimbang.

Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya ditengah-tengah keluarga dan masyarakat. Menurut Helms-Erikson, dkk (2000) yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang istri (karyawati) hanya bertujuan sebagai pencari nafkah tambahan yang artinya pendapatan mereka dapat membantu keuangan keluarga tetapi mereka tetap memandang suami mereka sebagai pencari nafkah utama (*primary provider*). Rini (2001) menyatakan bahwa wanita yang bekerja akan menunjukkan tingkat kepuasan hidup sedikit lebih tinggi dibanding dengan wanita yang tidak bekerja dan hal ini menyebabkan pekerja wanita tersebut lebih tidak rentan terkena stress dibanding wanita yang tidak bekerja.

Sebagai seorang wanita yang sudah berkeluarga, wanita bekerja mempunyai peran dalam keluarga inti sebagai istri, ibu dan sebagai pengurus





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rumah tangga (Munandar, 1985). Tugas ini dirasakan sebagai tugas utama bagi wanita bekerja yang telah terikat oleh pernikahan. Adanya ketiga peran tersebut tentunya dibutuhkan untuk menunjang kebahagiaan dan kesejahteraan keluarga. Namun kenyatannya, di zaman modern ini wanita dituntut untuk berperan lebih yaitu bekerja agar dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. wanita dengan peran ganda dituntut untuk berhasil dalam dua peran yang bertentangan. Di rumah wanita dituntut untuk bersikap lembut, penuh kasih sayang dan mementingkan keluarga tetapi di kantor wanita harus mampu bersikap mandiri dan dominan. Selain itu, sebagai wanita yang bekerja juga dituntut aktif, berpusat pada pengembangan karir dan mementingkan perusahaan. Tugas tersebut merupakan tanggung jawab ibu dan dapat menjadi beban psikologis bagi wanita yang mengalami peran ganda. Strong dan De Vault (dalam Suryadi, dkk, 2004) mengemukakan pandangan bahwa tugas seorang wanita yang berperan ganda akan menjadi lebih berat. Kesulitan yang dihadapi menjadi lebih banyak dibandingkan dengan wanita yang hanya mengurus suami dan anak-anak.

Wanita yang bekerja harus dapat mengatur waktu bagi keluarganya, namun di sisi lain wanita juga harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi demikian dapat menimbulkan terjadinya konflik terutama untuk mereka yang berprofesi sebagai pekerja/karyawan. Konflik peran ganda yang dialami wanita yang bekerja semakin tinggi apabila tidak adanya support terutama dari keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Keputusan wanita untuk bekerja tentunya harus memiliki kesepakatan dengan suami. Dengan adanya kesepakatan tersebut, tentunya suami menerima



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

segala resiko yang mungkin dialami jika istri bekerja yaitu harus ikut mengurus urusan rumah tangga. Adanya pengertian dari suami ini membuat tekanan yang dialami wanita akan berkurang karena suami turut mendukung dan membantu tugas wanita di rumah. Sebagai contoh seorang wanita yang sedang mengerjakan pekerjaan kantor yang banyak. Di kantor ia sudah merasa lelah sehingga ia tidak bisa dengan tenang mengurus dan memperhatikan anak dan suaminya. Ketegangan ini bisa menyebabkan *work-family conflict*. Pekerjaan bisa menjadi sumber ketegangan dan stres yang berat bagi wanita, seperti peraturan pekerjaan yang kaku, atasan perusahaan/instansi yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan yang dirasakan di tempat kerja, rekan-rekan yang sulit bekerja sama dan situasi perusahaan/instansi yang tidak mendukung. Hal tersebut membuat lelah dan beban psikologis bagi wanita sementara perannya di rumah juga sangat dinantikan. Kelelahan dan beban psikologis ini sering membuat mereka menjadi sensitif dan emosional terutama kepada suami dan anak-anak di rumah. Keadaan tersebut akan semakin sulit jika ditambah lagi dengan tidak adanya pengertian atau dukungan dari suami dan anak-anak. Dukungan tersebut dapat berupa bantuan mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Apabila anak-anak dan suami tidak bisa diajak bekerja sama, maka *work-family conflict* akan semakin meningkat.

*Work-family conflict* adalah suatu tipe konflik antara peran dimana tuntutan-tuntutan (*demands*) peran yang berasal dari satu domain (kerja atau keluarga) tidak kompatibel dengan tuntutan peran dari domain lainnya (keluarga atau kerja) (Greenhaus and Beutell, 1985, Kahn, Wolfe, Wuinn, Snoek &



Rosenthal, 1964 dalam Hammer & Thompson). *Work-family conflict* (WFC) dapat muncul dalam dua arah, yaitu *family interference to work* (FIW) dan *work interference to family* (WIF). *Family interference to work* (FIW) merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan atas peran keluarga dan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan atas pekerjaan. *Work interference to family* (WIF) merupakan konflik yang bersumber dari pemenuhan pekerjaan mengakibatkan timbulnya gangguan terhadap pemenuhan peran keluarga. Gangguan terhadap pemenuhan peran tersebut dapat berkurang dengan adanya *social support*. *Social support* dari keluarga telah diketahui dapat mengurangi pengalaman tekanan di lingkungan keluarga, seperti tekanan yang berhubungan dengan perkawinan (Bernas & Major, 2000; Phillips-Miller, Campbell & Morrison, 2000).

Menurut Ahmad (1997) konflik peran ganda dapat berkurang apabila mereka mendapatkan dukungan sosial dari empat sumber dukungan yaitu atasan, rekan kerja, suami dan teman-teman atau kerabat.

### E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat hubungan negatif antara dukungan rekan kerja dan dukungan suami dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Terdapat hubungan negatif antara hubungan rekan kerja dengan *work-family conflict*
3. Terdapat hubungan negatif dukungan suami dengan *work-family conflict*

