

Dukungan Suami dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Ibu yang Bekerja

Triana Noor E. D. Soeharto¹, Muhammad Wahyu Kuncoro

Fakultas Psikologi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract. This study aimed to assess the effect of spousal support on job satisfaction of working mothers moderated by work-family conflict. The characteristics of the subjects of this study were (1) living with a partner and children under 12 years old and (2) working full-time. This research used four variables: job satisfaction, husband's support, work-family conflict, family-work conflict. Based on the results of analysis using structural equation model for the variables of husband's support, work-family conflict, family-work conflict and job satisfaction, chi-square scored 0.070 with $p = 0.791$. Based on the predetermined criteria, the chi-square scored with $p > 0.05$, $GFI \geq 0.90$, $AGFI \geq 0.90$. The analysis revealed that the results of fittingness test had met the criteria. Based on these results it can be concluded that the hypothesis of this study is accepted, showing that husband's support has effect on job satisfaction mediated by work-family conflict in a working mother.

Keywords: husband's support, job satisfaction, work-family conflict

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. Karakteristik partisipan penelitian dalam penelitian ini: (1) partisipan tinggal dengan pasangan dan mempunyai anak yang berusia dibawah 12 tahun dan tinggal dengan partisipan, (2) bekerja penuh waktu. Penelitian ini melibatkan empat variabel: kepuasan kerja, dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan struktural. Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural untuk model dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja diperoleh nilai *chi-square* sebesar 0,070, $p=0,791$, Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yaitu nilai *kai-kuadrat* dengan $p > 0,05$; nilai $GFI \geq 0,90$; nilai $AGFI \geq 0,90$, hasil analisis dari model menunjukkan hasil uji *fit* telah memenuhi kriteria. Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil menunjukkan ada pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja yang dimediasi konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja.

Kata kunci: dukungan suami, kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga

Secara nasional, penduduk yang bekerja menurut jenis pekerjaan (tenaga profesional) pada bulan Agustus 2010:

laki-laki sebanyak 21.023.975, perempuan sebanyak 11.497.542. Pada bulan Agustus 2011: laki-laki yang bekerja sebanyak 24.381.000, perempuan yang bekerja sebanyak 13.390.000. Di DIY penduduk

¹ Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat dilakukan melalui: winasoeharto@gmail.com

yang bekerja dengan status karyawan/pegawai di bulan dan tahun yang sama menunjukkan jumlah laki-laki yang bekerja sebanyak 1.002.000 sedangkan perempuan sebanyak 796.542 (Sumber: BPS, Survey Angkatan Kerja Nasional 2008, 2009, 2010, 2011 diolah oleh Pusdatinaker).

Tingginya peningkatan penduduk wanita yang bekerja diduga karena dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan, disamping semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum perempuan. Peningkatan pendidikan telah juga mengakibatkan peningkatan perempuan memasuki pasar tenaga kerja. Apabila istri ikut membantu mencari nafkah di sektor publik tetapi beban domestik tidak berkurang maka tanggung jawab istri menjadi berganda. Kondisi peran ganda tetap menjadi isu wanita sebagai istri, ibu dan pekerja.

Peran yang diharapkan dari ibu-ibu belum banyak berubah. Ibu yang bekerja masih diharapkan untuk bertanggung jawab untuk tugas-tugas rumah. Ibu yang bekerja mendapat sedikit bantuan dari suami, yang menganggap tugas utama suami dalam keluarga terbatas untuk menjadi pencari nafkah dan pelindung keluarga. Suami dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi telah mulai membantu istri dalam mengurus anak-anak, tetapi sering kali hanya dibatasi untuk bermain dengan anak-anak setelah bekerja atau selama hari libur (Noor, 2001). Ketidaksetaraan peran ibu dan ayah dalam keluarga akan membuat stres pada ibu yang bekerja karena ibu masih diharapkan menjadi penyedia emosional utama untuk semua anggota keluarga, melakukan semua tugas rumah, dan mengurus anak-anak dalam waktu terbatas di luar jam kerja.

Berkaitan dengan peran yang dijalani, wanita yang bekerja dengan pasangan

yang juga bekerja lebih mengalami konflik peran daripada pria karena pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga (Duxbury & Higgins, 1991; Gutek & Searle, 1991). Keluarga menjadi sentral bagi wanita sedangkan pekerjaan menjadi sentral bagi pria, dengan demikian pria lebih fokus pada pekerjaan sehingga pria tidak mempunyai waktu untuk membantu pekerjaan rumah tangga pasangannya (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007), serta tidak meluangkan waktu untuk merawat anak (Hill, 2005). Hal ini didukung penelitian Ahmad (2005), meta-analisis yang dilakukan Ford et al. (2007) dan Kossek dan Ozeki (1998) bahwa wanita mengalami konflik dari pekerjaan-keluarga karena pekerjaan pria dalam keluarga lebih fleksibel sedangkan pekerjaan wanita lebih bersifat rutinitas contohnya tanggung jawab terhadap anak terutama usia anak dibawah 12 tahun. Keberadaan anak akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006).

Jenis pekerjaan yang menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga adalah jenis pekerjaan melibatkan tanggungjawab terhadap orang lain (Dierdorff & Ellington, 2008). Pekerjaan yang role overload dan melibatkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga (Aryee, 1992). Pekerja yang bekerja di bidang manajerial dan profesional dilaporkan lebih mengalami konflik pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang bekerja di bidang non manajerial dan non profesional. Hal ini disebabkan karena pekerja yang bekerja di bidang manajerial dan profesional mempunyai jam kerja yang lebih panjang atau bekerja sampai larut malam dan mengadakan perjalanan dinas (Ahmad, 2005), pekerja akan banyak menghabiskan waktu di kantor sehingga jarang terlibat dalam

aktivitas keluarga (Hill et al., 2004). Tenaga profesional adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan tinggi dan latihan guna melaksanakan/memimpin penelitian ilmiah dan menerapkan ilmu pengetahuan serta memecahkan masalah teknologi, ekonomi, sosial, industri, melakukan fungsi keahlian teknis, kesenian dan yang berhubungan dengan itu dalam berbagai bidang. Berbagai bidang itu seperti ilmu alam, teknik, hayati, kedokteran, ilmu pasti, ekonomi, pendidikan, hukum, agama, sastra, seni, hiburan dan olahraga, tenaga kerja tersebut bekerja baik pada pemerintah atau swasta yang menerapkan keterampilan/keahlian masing-masing dan bersifat profesional (Biro Pusat Statistik, 2006).

Beberapa penelitian menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pekerja akan menimbulkan dampak yang negatif. Dampak negatif yang ditimbulkan antara lain depresi (Aycan & Eskin, 2005; Major Klein, & Ehrhart, 2002), distres (Major et al., 2002; Matthews Conger, & Wickrama., Mauno, Kinnunen, & Pyyko, 2005), stres (Judge & Colquitt, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001). Selain itu pekerja juga mengalami kepuasan kerja yang rendah (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005; Huang, Hammer, Neal, & Perrin, 2004; Judge & Colquitt, 2004; Parasuraman & Simmers, 2001), kepuasan keluarga yang rendah (Aycan & Eskin, 2005; Huang, et al., 2004; Parasuraman & Simmers, 2001), mengalami ketidakpuasan perkawinan (Aycan & Eskin, 2005) dan ketidakpuasan hidup (Aycan & Eskin, 2005). Dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja wanita ditemukan mengalami distres (Noor, 2002; Noor, 2004; Noor, 2001), kepuasan kerja yang rendah (Erdwins et al., 2001; Kim & Ling, 2001; Noor, 2002; Noor, 2004). Pekerja wanita ini juga mengalami ketidakpuasan

perkawinan dan ketidakpuasan hidup (Kim & Ling, 2001).

Dari hasil paparan di atas maka menurut peneliti, penelitian tentang konflik pekerjaan-keluarga perlu dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang konflik pekerjaan-keluarga terutama pada ibu yang bekerja. Serta mengkaji lebih lanjut faktor yang memengaruhi dan dipengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memberi gambaran tentang konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja wanita yang menikah serta memberikan sumbangan bagi pengembangan teori psikologi perkembangan dan psikologi sosial.

Konsep konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada konsep peran ganda. Orang dapat mempunyai berbagai peran pada saat yang bersamaan: sebagai ayah/ibu, suami/istri, sekaligus pekerja (Voydanoff, 2002). Kombinasi antar peran tersebut dapat menimbulkan: konflik peran (peran-peran yang dijalankan saling menimbulkan konflik).

Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik antar peran, konflik timbul apabila peran didalam pekerjaan dan peran didalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain (Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002). Menurut Aycan dan Eskin (2005), faktor dalam pekerjaan akan memengaruhi kehidupan keluarga (konflik antara pekerjaan-keluarga) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan memengaruhi pekerjaan (konflik keluarga-pekerjaan).

Beberapa penelitian menunjukkan faktor yang memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi adanya dukungan sosial: dukungan keluarga (Aycan & Eskin, 2005; Kim & Ling, 2001), dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan

memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri. Hasil penelitian Erdwins, Buffardi, Casper, dan O'Brien (2001), ada hubungan dukungan dari pasangan dan supervisor dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hasil metaanalisa yang dilakukan Ford, et al. (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan pasangan terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruh dukungan atasan terhadap konflik keluarga-pekerjaan.

Konflik pekerjaan-keluarga juga menjadi variabel yang memengaruhi. Penelitian yang dilakukan Grandey, et al. (2005) melaporkan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah. Hasil penelitian Jugde dan Colquitt (2004) pada staf akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja.

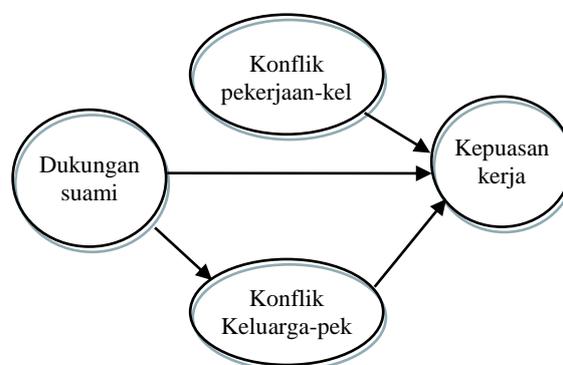
Variabel konflik pekerjaan-keluarga juga menjadi variabel perantara. Model yang dikembangkan oleh Ford, et al. (2007) berdasarkan hasil metaanalisis menunjukkan ada pengaruh dukungan dari tempat kerja (termasuk atasan) terhadap kepuasan perkawinan dengan dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga dan ada pengaruh dukungan dari keluarga (termasuk pasangan) terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh konflik keluarga-keluarga. Model yang dibuat Ahmad (1996) dan Parasuraman dan Simmers (2001) menunjukkan ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah: apakah ada pengaruh dukungan

suami terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja?

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah model pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan dengan dimediasi oleh konflik keluarga-pekerjaan pada ibu yang bekerja didukung data yang empirik.

Berdasarkan tinjauan teoritis di atas maka model teoritis konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja dapat digambarkan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model teoritis konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja

Metode

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel: kepuasan kerja, dukungan suami, dan konflik pekerjaan-keluarga (konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan). Variabel-variabel tersebut dibedakan sebagai variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sedangkan variabel eksogen dalam penelitian ini adalah dukungan suami. Variabel mediator adalah konflik pekerjaan-keluarga (konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan) yang memediasi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen.

Karakteristik partisipan penelitian sebagai berikut: partisipan tinggal bersama dengan suami yang bekerja dan mempunyai anak berusia di bawah 12 tahun yang tinggal bersama dengan partisipan; bekerja penuh waktu.

Jumlah partisipan penelitian ini merujuk pada analisis statistik yang digunakan, yaitu analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Menurut Hair, et al. (Ghozali, 2008), jumlah partisipan untuk analisis adalah sekitar 200. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah partisipan penelitian dalam penelitian ini sejumlah 231 partisipan.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yaitu skala kepuasan kerja, skala konflik pekerjaan-keluarga, dan skala dukungan suami.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan struktural. Analisis SEM yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah model persamaan struktural dengan variabel *observed* atau regresi simultan dengan variabel *observed*. Analisis jalur menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan variabel endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel antara. Analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2008).

H a s i l

Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural untuk model dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja diperoleh nilai *chi-square* sebesar 0,070, $p=0,791$, Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yaitu nilai kai-kuadrat dengan $p>0,05$; nilai $GFI\geq 0,90$; nilai $AGFI\geq 0,90$,

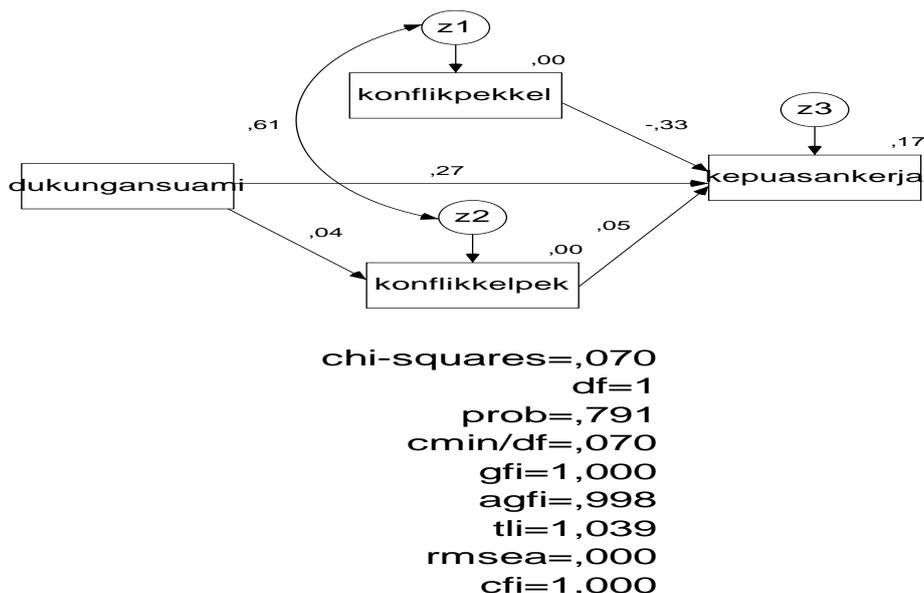
hasil analisis dari model menunjukkan hasil uji *fit* telah memenuhi kriteria. Berdasarkan hasil analisis model persamaan struktural untuk model dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja diperoleh nilai $GFI=1,000$ dan $AGFI=0,998$. Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada kesesuaian antara model teoritis dengan data faktual yang mengasosiasikan dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja pada ibu yang bekerja. Model dapat dilihat pada Gambar 2.

Tabel 1 menjelaskan koefisiensi regresi efek langsung, efek tidak langsung dan efek total variabel pengaruh terhadap variabel terpengaruh.

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa terdapat garis regresi (efek langsung) yang signifikan, yaitu variabel dukungan suami memengaruhi kepuasan kerja dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,27, variabel kepuasan kerja juga dipengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar -0,32.

Berdasarkan hasil analisis efek langsung memperlihatkan dukungan suami memengaruhi kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan ibu yang bekerja lebih membutuhkan dukungan dari suami untuk meningkatkan kepuasan kerjanya sedangkan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami akan menurunkan kepuasan kerjanya.

Ada efek tidak langsung dukungan suami terhadap kepuasan kerja dengan (bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,002). Hal tersebut menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga berperan sebagai mediator bagi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. Model konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja

Tabel 1

Koefisiensi regresi efek langsung, efek tidak langsung dan efek total variabel pengaruh terhadap variabel terpengaruh

Variabel Terpengaruh	Variabel Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
Konflik pek-kel	Dukungan suami	0,00	0,00	0,00
Konflik kel-pek	Dukungan suami	0,03	0,00	0,03
Kepuasan kerja	Dukungan suami	0,27**	0,002	0,27
Kepuasan kerja	Konflik pek-kel	-0,32**	0,00	-0,32
Kepuasan kerja	Konflik kel-pek	0,04	0,00	0,04

Keterangan: ** $p < 0.01$

Diskusi

Konsep konflik pekerjaan-keluarga mengacu pada konsep peran ganda. Orang dapat mempunyai berbagai peran pada saat yang bersamaan: sebagai ayah/ibu, suami/istri, sekaligus pekerja (Voydanoff, 2002). Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan konflik antar peran, konflik timbul apabila peran didalam pekerjaan dan peran didalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain (Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002).

Menurut Aycan dan Eskin (2005), faktor dalam pekerjaan akan memengaruhi kehidupan keluarga (konflik antara pekerjaan-keluarga) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan memengaruhi pekerjaan (konflik keluarga-pekerjaan). Menurut Huang, et al. (2004) dan Noor (2004) konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi: pertama, konflik pekerjaan-keluarga: pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga. Kedua, konflik keluarga-pekerjaan: pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan. Konflik pekerjaan dan keluarga dise-

babkan karena ada faktor dalam pekerjaan yang menyebabkan masalah dalam keluarga sedangkan konflik keluarga dan pekerjaan disebabkan karena ada faktor dalam keluarga yang menyebabkan masalah dalam pekerjaan (Hammer, *et al.*, 2005).

Penelitian ini mendasarkan pada teori *role conflict* dan teori gender. Teori *role conflict* ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang negatif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan menimbulkan konflik (Goode dalam Hinterlong, *et al.*, 2007). Konflik terjadi karena pada saat bersamaan seseorang akan memainkan beberapa peran sekaligus sehingga waktu dan tenaga harus dibagi untuk menjalankan peran-peran tersebut (Shelton, 2006). Teori jender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang konflik pekerjaan terhadap keluarga karena penelitian ini ingin melihat konflik pekerjaan terhadap keluarga yang dialami oleh ibu yang bekerja. Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang konflik pekerjaan terhadap keluarga karena antara laki-laki dan perempuan mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Mewujudkan kemitrasejajaran laki-laki dan perempuan adalah mewujudkan kesetaraan sehingga merupakan sarana bagi perempuan untuk mengembangkan jati diri yang positif (Sadli, 2010).

Berbagai penelitian menunjukkan faktor yang memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi adanya dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri (Aycan & Eskin, 2005; Kim & Ling, 2001). Hasil penelitian

Erdwins, *et al.* (2001), ada hubungan dukungan dari suami dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hasil metaanalisa yang dilakukan Ford, *et al.* (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan suami terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga juga menjadi variabel yang memengaruhi. Penelitian yang dilakukan Grandey, *et al.* (2005) melaporkan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah. Hasil penelitian Jugde dan Colquitt (2004) pada staf akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja. Hasil meta-analisis Kossek dan Ozeki (1998) menunjukkan ada pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Variabel konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini juga menjadi variabel perantara. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang menggambarkan model konflik pekerjaan-keluarga. Model yang dikembangkan oleh Ford, *et al.* (2007) berdasarkan hasil meta-analisis menunjukkan ada pengaruh dukungan dari keluarga (termasuk pasangan) terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh konflik keluarga-keluarga. Model yang dibuat Ahmad (1996) dan Parasuraman dan Simmers (2001) menunjukkan ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi dengan kepuasan kerja. Model yang dibuat oleh Aycan dan Eskin (2005) menggambarkan dukungan pasangan terhadap konflik keluarga-pekerjaan yang rendah. Model selanjutnya dibuat Ford, *et al.* (2007) berdasarkan hasil meta-analisis, ada pengaruh dukungan pasangan terhadap rendah konflik keluarga-pekerjaan.

Dukungan dari suami yang berupa bantuan tenaga, nasihat, dan memahami kondisi istri akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami istri (Kim & Ling, 2001). Hasil penelitian Erdwins, et al. (2001), ada hubungan dukungan dari pasangan dan supervisor dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Model yang digambarkan oleh Hill (2005) menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga yang rendah memengaruhi kepuasan kerja. Model selanjutnya dibuat Ford, et al. (2007) ada pengaruh konflik keluarga-pekerjaan yang rendah dengan kepuasan kerja. Model yang dibuat Ahmad (1996) dan Parasuraman dan Simmers (2001) menunjukkan ada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga yang rendah dengan kepuasan kerja.

Berdasar uraian di atas dapat disimpulkan ada kesesuaian model teoritis dengan data faktual yang mengasosiasikan dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja pada ibu yang bekerja. Dukungan yang diterima ibu yang bekerja dari suami akan memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan, akhirnya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan akan memengaruhi kepuasan kerja pada ibu yang bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian dapat disimpulkan bahwa ada kesesuaian model teoritis dengan data faktual yang mengasosiasikan dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja pada ibu yang bekerja. Hal tersebut menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja dapat diturunkan dengan adanya dukungan suami selanjutnya konflik pekerjaan-keluarga yang rendah akan mening-

katkan kepuasan kerja pada ibu yang bekerja. Ada pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja yang dimediasi konflik pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja.

Saran yang dapat diberikan peneliti berkaitan dengan hasil penelitian yang diperoleh ditujukan untuk beberapa pihak yaitu yang pertama bagi ibu yang bekerja. Hasil penelitian dapat disimpulkan ada kesesuaian model teoritis dengan data faktual yang mengasosiasikan dukungan suami, konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja pada ibu yang bekerja. Untuk itu, ibu yang bekerja perlu mempersepsi positif dukungan suami agar dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Saran untuk peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang ibu yang bekerja dengan melibatkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti dukungan atasan dan kepuasan perkawinan.

Kepustakaan

- Ahmad, A. (2005). Work-family conflict among dual-earner couples: Comparisons by gender and profession. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 19, 1-12.
- Aycaan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53(7/8), 453-471.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among professional women: evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813-837.
- Badan Pusat Statistik. (2011). Survey Angkatan Kerja Nasional 2008, 2009,

- 2010, 2011 *Keadaan angkatan kerja di Indonesia*. Jakarta: CV Petratama Persada
- Baltes, B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of Work-Family Conflict Through Use of Selection, Optization, and Compensation Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1005-1018.
- Dierdorff, E. C., & Ellington, K. J. (2008). It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883-892.
- Erdwins.C. J., Buffardi, L. C., Casper.W. J., & O'Brien, A. S. (2001).The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction and Self-Efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230-238.
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of AppliedPsychology*, 92(1), 57-80.
- Frye, K. N., & Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, Work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A Test of conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-219.
- Ghozali, I. (2008). *Model persamaan struktural, konsep & aplikasi dengan program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multi-source test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenberger, E., & O'Neil, R. (1994). Explaining Role Strain: Intrapersonal Determiners, Situational Constraints, or Dynamic Interaction? *Journal of Marriage and Family*, 56(1), 115-118
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newson, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A Longitudinal Study of The Effects of Dual -Earner Cuoples Utilization of Family-Friedly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79-100.
- Hinterlong, J. E., Morrow-Howell, N., & Rozario, P. A. (2007). Productive engagement and late life physical and mental health. *Research on Aging*, 29(4), 348-370.
- Judge T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in singapore. *Women in Management Review*, 16(5/6), 204-221.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover

- between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A Review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Levy, P. E. (2003). *Industrial/Organizational psychology: Understanding the workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), 62-79
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyyko, M. (2005). Does Work-Family Conflict Mediate The Relationship between Work-Family Culture and self-reported Distress? Evidence from Five Finish Organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509-530.
- Noor, M. N. (2001). Work hours, work-family conflict, and distress: The moderating effect of spouse support. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 15, 39-58.
- Noor, M. N. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
- Noor, M. N. (2004). Work-Family Conflict, Work-Family-Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of Employment, Work-family Conflict and Well-being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span Development*. McGraw-Hill College
- Sadli, S. (2010). *Berbeda tetapi setara: Pemikiran tentang kajian perempuan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Schabracq, M. J., & Winnubst, J. A. M. (1996). Social Support, Stress and Organization: Towards Optimal Matching dalam M. J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst, Cary L. Cooper. *Handbook of work and health psychology*. New York: John Wiley.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organization psychology*. New York: Macmillan.
- Shelton, L. M. (2006). Female Entrepreneurs, Work-family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-family Interface. *Journal of Small Business Management*, 44(2), 285-297
- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.