

Studi Korelasi: Dukungan Rekan Kerja terhadap *Work Family Conflict* pada Perempuan Bali yang Bekerja

*Luh Putu Ratih Andhini*¹⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora
Universitas Bali Internasional
E-mail korespondensi: ratihandhini@iikmpbali.ac.id

*A.A.I Tasya Dewinasurya*²⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora
Universitas Bali Internasional

*Charlie Pascal Jordan Diliano Tulle*³⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora
Universitas Bali Internasional

*Ni Ketut Martina Sri Murti Yeni*⁴⁾

Program Studi Psikologi, Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora
Universitas Bali Internasional

Abstract. Balinese women who work have three roles, namely roles in the family, work, and religious customs. When there is a traditional-religious event in a Balinese banjar, a woman has to ask permission at the office, so she leaves her job. This will become a work family conflict when you do not get social support from colleagues who replace their work. This study aims to determine the correlation between co-workers' support for work family conflict among Balinese women who work. The research method used is quantitative by distributing questionnaires to 64 working Balinese women. The researcher used the work family conflict (WFC) scale which was adapted from Artiawati (2004), there were 12 statements. The peer support scale was used in this study. This questionnaire was made by Antani & Ayman (2003), then added 1 item by Artiawati's Project 3535 team (2012) in total there were 5 statements. The results obtained that there is a negative correlation between co-workers' support for work family conflict ($p = 0.008 < 0.05$; Beta = - 0.331; $t = -2.764$). The support of colleagues contributed 11% to work family conflict and had a relatively low correlation ($R = 0.331$, $R \text{ square} = 0.110$, $F = 7.638$).

Keywords: *Balinese Women, Coworkers Support, Work Family Conflict*

Abstrak. Perempuan Bali yang bekerja memiliki tiga peran yaitu peran di keluarga, pekerjaan, dan adat-keagamaan. Ketika ada acara adat-keagamaan di *banjar* perempuan Bali harus meminta izin di kantor, sehingga ia meninggalkan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi *work family conflict* saat tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja yang menggantikan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui korelasi dukungan rekan kerja terhadap *work family conflict* pada

Studi Korelasi: Dukungan Rekan Kerja terhadap
Work Family Conflict pada Perempuan Bali yang Bekerja

perempuan Bali yang bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner pada 64 perempuan Bali yang bekerja. Peneliti menggunakan skala *work family conflict* (WFC) yang diadaptasi dari Artiawati (2004) terdapat 12 pernyataan. Skala dukungan rekan kerja digunakan dalam penelitian ini Angket ini dibuat oleh Antani & Ayman (2003), kemudian ditambahkan 1 butir oleh tim Project 3535 milik Artiawati (2012) jumlah terdapat 5 pernyataan. Hasil yang didapatkan terdapat korelasi yang negatif antara dukungan rekan kerja terhadap *work family conflict* ($p = 0.008 < 0.05$; Beta = - 0.331; $t = -2.764$). Dukungan rekan kerja memberikan sumbangsih sebesar 11% terhadap *work family conflict* dan memiliki korelasi yang tergolong rendah ($R = 0.331$, $R\ square = 0.110$, $F = 7.638$).

Kata kunci: Dukungan Rekan Kerja, Perempuan Bali, *Work Family Conflict*

Bali berfokus pada pariwisata yang sangat kuat dengan budaya. Perempuan Bali sangat berperan dalam kelestarian budaya Bali. Menurut Widayani & Hartati, (2014) proses pembentukan persepsi terhadap kesetaraan dan keadilan gender dipengaruhi salah faktor eksternal (kebudayaan Bali, pendidikan dan pola asuh). Perempuan Bali memiliki tiga peran, yaitu peran keluarga, peran ekonomi dan peran adat keagamaan dalam melakukan pelestarian budaya di kehidupan sehari-hari (Rahayuningsih, 2019).

Zaman modern seperti sekarang banyak perempuan yang bekerja, baik bidang informal atau formal. BPS melaporkan tahun 2019 di Provinsi Bali, terdapat 3.314 pencari kerja

terdaftar perempuan dengan lowongan kerja perempuan sejumlah 2.510. Perempuan Bali yang berkarier memiliki tiga peran (keluarga, ekonomi, dan adat keagamaan) yang dapat membantu industri pariwisata dan meningkatkan pendapatan pemerintah Provinsi Bali (Komalasari, 2017). Perempuan Bali yang bekerja harus bisa membagi waktu saat melakukan peran di pekerjaan, keluarga dan adat keagamaan.

Ketika ada acara adat-keagamaan di *banjar*, perempuan Bali harus meninggalkan pekerjaan dan meminta izin tidak masuk kerja. Rahayuningsih menuliskan dalam balipost.com perempuan Bali dan adat keagamaan tidak bisa dipisahkan, mereka dituntun untuk menguasai prosesi ritual, persembahyangan, adat

dan budaya serta prosesi upacara adat sesuai dengan cara agama Hindu. Soeharto, (2010) menjelaskan konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. *Work family conflict* memiliki enam aspek, antara lain *time-based work interfere family*, *time-base family interfere work*, *stain-based work interfere family*, *stain-based family interfere work*, *behavior-based work interfere family*, dan *behavior-based family interfere* (Carlson, 2000).

Menurut Bellavia dan Frone (dalam Hasanah dan Ni'matuzahroh, 2017) konflik kerja-keluarga dapat dipengaruhi tiga faktor, seperti *general intra-individual predictors* (ciri demografis, kepribadian, dapat membentengi diri potensi konflik peran ganda); faktor keluarga (membagi waktu untuk pekerjaan di keluarga, stressor dari keluarga, dukungan dari keluarga dan suami) dan pekerjaan (membagi waktu, terkena stressor kerja, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, karakteristik tempat kerja, jumlah pekerjaan yang

mewajibkan untuk lembur). Penelitian yang dilakukan oleh Andhini dan Artiawati (2018) disarankan bahwa dalam konteks sektor pariwisata di Bali, dukungan dari rekan kerja perlu diteliti lebih lanjut.

Seiger dan Wiese (dalam Widjojo, 2018) menjelaskan bahwa ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, maka akan melemahkan ketegangan di tempat kerja. Dukungan rekan kerja adalah dukungan berupa bantuan pelaksanaan tugas, memberikan rasa cinta, empati, perhatian, sehingga dapat mempercayai rekan kerjanya (Loi, Ao, & Xu, dalam Kusumaningrum, 2018). Menurut Artiawati (2012) menyebutkan ada dua aspek dari dukungan sosial, antara lain: dukungan emosional berupa empati, cinta, kepercayaan, serta kebutuhan akan didengarkan; dan dukungan instrumental merupakan bantuan pekerjaan atau memberikan waktu luang dengan mengambil alih tanggung jawab.

Ulfah, (2019) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan

Studi Korelasi: Dukungan Rekan Kerja terhadap
Work Family Conflict pada Perempuan Bali yang Bekerja

dukungan sosial terhadap konflik peran ganda (pada karyawan di kantor dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan Timur) didapatkan hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial terhadap konflik peran ganda karyawan, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan maka semakin rendah konflik peran ganda yang dialami. Individu yang mendapatkan dukungan sosial rendah akan memiliki konflik peran ganda yang tinggi. Penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang dukungan rekan kerja terhadap *work family conflict* pada perempuan Bali yang bekerja.

Metode

Sampel penelitian berjumlah 64 perempuan Bali diambil dengan menggunakan *purposive random*, dimana partisipan memenuhi karakteristik penelitian yaitu berjenis kelamin perempuan, sudah menikah, aktif bekerja, memiliki anak minimal satu, dan melakukan kegiatan

“mebraye”. Peneliti menggunakan skala *work family conflict* (WFC) yang diadaptasi dari Artiawati (2004) terdapat 12 pernyataan. Selain itu, skala dukungan rekan kerja digunakan dalam penelitian ini Angket ini dibuat oleh Antani & Ayman (2003), kemudian ditambahkan 1 butir oleh tim Project 3535 milik Artiawati (2012) jumlah terdapat 5 pernyataan.

Responden dapat memilih pernyataan dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, agak setuju, setuju, dan sangat setuju ketika mengisi kuesioner. Kuesioner dilengkapi *inform consent* bertujuan untuk menjaga kerahasiaan data partisipan. Peneliti menggunakan analisis regresi sederhana dalam melakukan analisis data pada *variabel independent* (dukungan rekan kerja) dan *variabel dependent* (*work family conflict*).

Hasil

Hasil penelitian yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1

Uji Hipotesis

No.	Variabel	Beta	t	p
1	Dukungan rekan kerja dan <i>work family conflict</i>	- 0.331	- 2.764	0.008

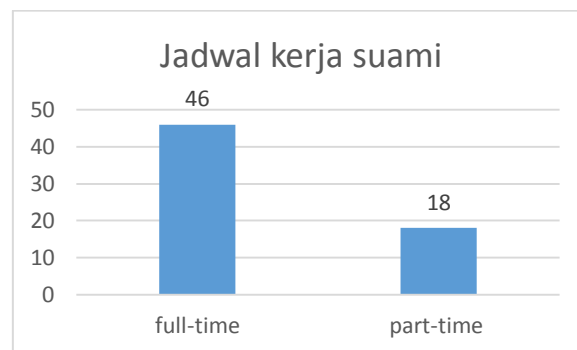
Tabel 1 menjelaskan jika terdapat korelasi antara dukungan rekan kerja terhadap *work family conflict* ($p = 0.008 < 0.05$; $Beta = - 0.331$; $t = -2.764$).

Sedangkan pada tabel 2 menjelaskan tentang nilai hasil $R = 0.331$, $R \text{ square} = 0.110$, $F = 7.638$.

Tabel 2

Hasil Model Summary

No.	Variabel	R	R Square	F
1	Korelasi Antara Dukungan Rekan Kerja terhadap <i>Work Family Conflict</i>	0.331	0.110	7.638

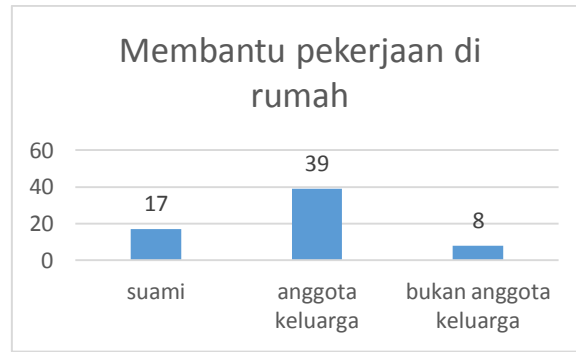


Gambar 1. Jadwal Kerja Suami

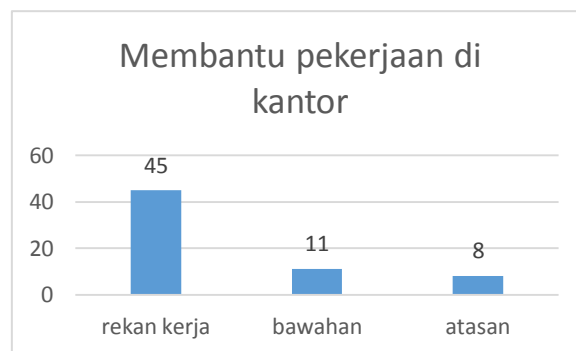
Gambar 1 menyatakan bahwa 46 subjek menjawab jadwal kerja suami *full-time*, dan 18 subjek menjawab jadwal kerja suami *part-time*. Sedangkan pada gambar 2 terlihat

bahwa subjek lebih banyak dibantu oleh anggota keluarga (orang tua, saudara, anak) sebanyak 39 orang, 17 orang dibantu oleh suami, dan 8 orang dibantu oleh orang lain (pembantu).

Studi Korelasi: Dukungan Rekan Kerja terhadap
Work Family Conflict pada Perempuan Bali yang Bekerja



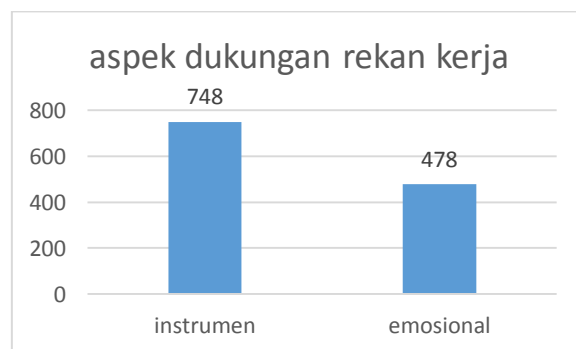
Gambar 2. Yang Membantu Pekerjaan di Rumah



Gambar 3. Yang Membantu Pekerjaan di Kantor

Gambar 3 menjelaskan bahwa subjek dibantu mengerjakan pekerjaan kantor sebanyak 45 orang dibantu oleh rekan kerja, 11 orang dibantu oleh bawahan, dan 8 orang dibantu oleh

atasan. Sedangkan pada gambar 4 diketahui bahwa aspek dukungan instrumental dari rekan kerja memiliki jumlah paling banyak dengan skor 748 dan dukungan emosional 478.



Gambar 4. Aspek Dukungan Rekan Kerja

Diskusi

Hasil penelitian didapatkan bahwa dukungan rekan kerja berkorelasi negatif terhadap *work family conflict* pada perempuan Bali yang bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulfah (2019) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda (pada karyawati di kantor dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan Timur) didapatkan hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial terhadap konflik peran ganda karyawati.

Dukungan yang paling berpengaruh pada perempuan Bali yaitu dukungan instrumental, dimana rekan kerja akan bersedia membantu dengan jasa atau barang ketika dibutuhkan. Perempuan Bali yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat meminimalisir konflik kerja-keluarga. Wanita pekerja yang mengalami konflik kerja-keluarga berpotensi mengalami kesejahteraan psikologis yang rendah (Indriani & Sugiasih, 2016).

Dukungan rekan kerja memberikan sumbangsih pengaruh terhadap *work family conflict* sebesar 11% memiliki korelasi yang tergolong rendah dan 89% dipengaruhi oleh faktor lain. Artiawati (2012) menyebutkan bahwa faktor yang memengaruhi *work family conflict* selain dukungan sosial, adalah *demand, role involvement, role overload, job/family control*.

Perempuan Bali yang bekerja tidak hanya mendapatkan dukungan dari rekan kerja, tetapi mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan bawahan. Penelitian Zhang, Ayman dan Korabik (dalam Artiawati, 2012) menyatakan dukungan atasan paling efektif menurunkan *WIF conflict* dan dukungan pasangan paling efektif menurunkan *FIW conflict*.

Work family conflict juga dipengaruhi oleh dukungan sosial keluarga terlihat pada gambar 2 menampilkan bahwa subjek lebih banyak dibantu oleh anggota keluarga, sejalan dengan hasil jadwal bekerja suami yang lebih banyak *full-time*. Perempuan Bali dengan suami yang bekerja *full-time* membutuhkan tenaga

yang lebih untuk membagi waktu antara pekerjaan, adat keagamaan dan keluarga, sehingga mereka perlu bantuan dari anggota keluarga lain.

Perempuan Bali dengan suami yang bekerja *part-time* memiliki hasil yang hampir sama dengan jumlah bantuan yang didapat dari suami, artinya ketika suami bekerja *part-time* bisa membantu lebih banyak dalam mengurus rumah dan anak. Dukungan dari pasangan dapat meredusir konflik kerja-keluarga, sehingga para pekerja merasakan ketenangan dan kenyamanan dalam berkarya, serta mampu mengaktualisasikan potensinya secara lebih optimal. (Artiawati, 2004).

Penelitian Larasati (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki sumbangan efektif sebesar 24.1% dan termasuk dalam kategori tinggi. Wanita yang sudah menikah dan bekerja cenderung rentan akan ancaman kesehatan mental (dapat mengalami kecemasan). Nugraha & Kustanti (2018) meneliti tentang hubungan dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita didapatkan hasil

adanya hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 28,3% pada konflik peran ganda.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif antara dukungan rekan kerja dengan *work family conflict* sebesar 11% dan 89% dipengaruhi oleh faktor lain. Selain dukungan rekan kerja, perempuan Bali juga mendapatkan dukungan dari atasan dan bawahan. Perempuan Bali dengan suami yang bekerja *full-time* mendapatkan dukungan dari anggota keluarga untuk menyelesaikan tugas di rumah, dan suami bekerja *part-time* dapat membantu pekerjaan di rumah.

Saran

Saran yang dapat diberikan, yaitu pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat melihat faktor lain yang memengaruhi *work family conflict* pada perempuan Bali. Perempuan Bali juga diharapkan dapat menjaga

kesejahteraan psikologis karena adanya dukungan sosial, baik dari atasan, bawahan, rekan kerja, suami, dan anggota keluarga.

Program Pascasarjana,
Universitas Padjadjaran,
Bandung.

Referensi

- Andhini, L.P.R., & Artiawati. (2018). Correlation between work family conflict self-efficacy, supervisor support and spouse support with work family enrichment on female worker in tourism sector. *The ASEAN Regional Union Psychological Society (ARUPS) Congress 6th*,533-539.
- Antani, A., & Ayman, R. (2003). Gender, social support and the experience of work-family conflict. *Paper Presented at European Academy of Management*.
- Artiawati. (2004). Work family conflict in asian cultural context: the case of Indonesia, makalah dipresentasikan sebagai bagian dari simposium Project 3535 pada International Conference Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, USA.
- Artiawati. (2012). Konflik kerja-keluarga pada jurnalis di Jawa dan Bali (model konflik kerja-keluarga dengan ideologi peran gender, beban peran berlebih, dukungan sosial, dan kepribadian sebagai anteseden; rasa bersalah dan kesejahteraan psikologis sebagai konsekuensi). Disertasi tidak diterbitkan.
- Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2000). Work family conflict in the organization do life role values make a difference ?. *Journal of management*, (26)5,1031-1054.
- Hasanah, S,F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial,Humaniora dan Seni*, (1)2,381-398.
- Indriani, D., & Sugiasih, I. (2016). Dukungan sosial dan konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawati Pt . Sc Enterprises Semarang. *Jurnal Proyeksi*, 11(1), 46-54.
- Komalasari, Y. (2017). Nilai tambah wanita karier Bali sebagai sosok pelestari budaya. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*.
- Kusumaningrum, L. B. R. (2018). Hubungan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga. *Calyptra*, 7(1), 2206-2223.
- Larasati, Y. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda pada wanita bekerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugraha, P., & Kustanti, E. R. (2018). Hubungan antara dukungan

Studi Korelasi: Dukungan Rekan Kerja terhadap
Work Family Conflict pada Perempuan Bali yang Bekerja

- sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. *Jurnal Empati*, 7(2), 410–417.
- Rahayuningsih, Di. L. (2019). "Triple roles" perempuan Bali pada era modernisasi. <https://www.balipost.com/news/2019/04/24/73755/Triple-Roles-Perempuan-Bali-pada...html>
- Soeharto, T. N. E. . (2010). Konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja metaanalisis. *Psikologi*, 37(1), 189–194.
- Ulfah, M. A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda (pada karyawati di kantor dinas pekerjaan umum provinsi Kalimantan Timur). *Psikoborneo*, 7(1), 37–46.
- Widayani, N. M. D., & Hartati, S. (2014). Kesetaraan dan keadilan gender dalam pandangan perempuan Bali: studi fenomenologis terhadap penulis perempuan Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(2), 149–162.
- Widjojo, D. S. (2018). Hubungan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan keluarga besar dengan pengayaan kerja-keluarga. *Calyptra*, 7(1), 2224–2242.