



Hubungan Antara Support Family Dengan Work Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja Di PT X

Tesya Ramdhanian^{a,1}, Reny Yuniasanti^{b,2}

^{a, b} Psikologi, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta, Indonesia

✉ email: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Family support* dengan *work life balance* terhadap ibu yang bekerja. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah ibu yang bekerja di perusahaan X, sudah memiliki anak minimal 1, masa kerja minimal 3 bulan. Adapun jumlah subjek penelitian ini sebanyak 100 orang. Penelitian metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis analisis korelasi product moment pada penelitian ini adalah Teknik korelasi (person correlation) yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Pengambilan data menggunakan skala *family support* dan skala *work life balance*. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *family support* dengan *work life balance* pada ibu yang bekerja. Semakin tinggi *family support*, maka semakin tinggi juga *work life balance* pada ibu yang bekerja. Begitu pun sebaliknya, jika *family support* rendah maka semakin rendah pula *work life balance* pada ibu yang bekerja. Dengan hasil koefisien (r_{xy}) = 0.261 dan tingkat signifikansi (p) = 0.000. ($p < 0.050$). *family support* menyumbang 45,7% dari total pengaruh, sementara faktor lain yang tidak diidentifikasi oleh para peneliti menyumbang 54,3%.

Abstract

The aims of study is to determine the relationship between family support and work life balance for working mothers. The subject criteria of this study were mothers who worked at company X, already had at least 1 child, worked for at least 3 months. The number of subjects in this study were 100 people. The data analysis research method used to test the product moment correlation analysis hypothesis in this study is the correlation technique (person correlation) developed by Karl Pearson. Retrieval of data using the family support scale and work life balance scale. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between Family Support and Work Life Balance in working mothers. The higher of the family support along with the higher the work life balance in working mothers. And vice versa, if family support is low, the work life balance will also be lower for working mothers. With a coefficient (r_{xy}) = 0.261 and a significance level (p) = 0.000. ($p < 0.050$). Family support gave 45.7% of the total influence, while other factors not identified by the researchers gave 54.3%.

Sejarah Artikel

Diterima : 22 Nopember 2023

Disetujui : 30 Nopember 2023

Kata kunci:

Work Life Balance, Family Support, Ibu yang bekerja.

Keywords:

Work Life Balance, Family Support, Working mothers.

Pendahuluan

Menurut Darmawan, Silviandari, Susilawati (2016) Pada zaman dahulu dipercayai bahwa laki-laki memiliki peran utama dengan bekerja diluar rumah, sedangkan perempuan bertanggung jawab untuk mengurus rumah tangga. Namun, pandangan ini telah berubah seiring dengan perubahan zaman. Menurut Hastuti (2018) peran perempuan saat ini mengalami perubahan yang signifikan. Saat ini, banyak perempuan yang telah menikah dan memiliki anak masih memilih untuk tetap bekerja, bukan hanya perempuan yang belum menikah.

Menurut Hastuti (2018) terjadi peningkatan pesat dalam aktualisasi diri perempuan seiring dengan penerapan kebijakan pemerintah mengenai pendidikan dasar Sembilan tahun. Kebijakan ini telah memunculkan kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi individu. Meningkatnya taraf pendidikan perempuan, muncul kesadaran bahwa perempuan juga memiliki potensi untuk berkembang dan sukses. menjalankan peran dengan nyaman dan tanpa merasa terbebani. Menurut Hasibuan (2015) berbagai sumber daya terlibat dalam sebuah perusahaan dan salah satu sumber daya yang sangat berperan adalah manusia. Manusia memiliki peran penting dalam mengatur kegiatan organisasi dan menjadi pelaku utama yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sulit bagi karyawan sebuah perusahaan jika mereka tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsi mereka dengan baik dan teratur. Menurut Rupita (2020) pengenalan shift kerja menimbulkan masalah terutama bagi ibu yang bekerja yang dianggap tidak lazim, namun harus menyesuaikan dan bertanggung jawab dengan peran sebagai ibu rumah tangga dan pekerja yang bekerja di bagian produksi untuk PT X. Karyawan bagian produksi yang juga memiliki peran sebagai ibu rumah tangga akan merasakan kelelahan yang lebih berat. Setelah bekerja, mereka masih harus menyelesaikan tanggung jawab di rumah, seperti memasak, membersihkan rumah, dan mengurus anak maka dari itu wanita yang bekerja harus memiliki keseimbangan dalam menjalankan kedua tanggung jawab (*work life balance*).

McDonald dan Bradley (2005) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu merasa dapat menyeimbangkan dua pekerjaan yang dilakukannya di dalam rumah maupun diluar lingkungan rumah. Selaras dengan McDonald dan Bradley (2005) menurut Singh dan Khanna (2011) *Work-Life Balance* adalah konsep seseorang yang memiliki konsep hidup karir dan ambisi dan konsep lain yakni kehidupan berkeluarga dan kebahagiaan keluarga. Menurut McDonald dan Bradley (2005) menyebutkan bahwa ada tiga

aspek dalam *Work life balance*, yaitu: a). Keseimbangan keterlibatan, keterlibatan individu untuk bisa menyeimbangkan diri antara psikologis dan komitmen individu untuk melakukan dua peran. b). Keseimbangan Kepuasan, kepuasan yang dirasakan dan dilakukan oleh individu untuk melakukan dua peran. c). Keseimbangan waktu, keseimbangan yang dilakukan oleh individu agar waktu untuk dua peran menjadi selaras.

Wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Maret 2023 pada pukul 13.00 melalui online pada 5 subjek yakni ibu yang bekerja, menyimpulkan bahwa ibu yang bekerja mendapat dukungan yang didapatkan dari keluarga. Selain itu, ibu dapat memberikan perhatian yang cukup kepada keluarga dan teman-teman, yang juga sangat penting bagi didapatkan untuk ibu yang bekerja yang didapatkan dari aspek yang ketiga mengenai keseimbangan waktu.

Menurut penelitian Rahmayati (2021) Wanita memiliki peluang yang sama untuk hadir dalam dunia kerja setara dengan laki-laki. Akan tetapi bagi para wanita khususnya yang telah menikah hal ini menjadi sebuah tantangan karena mereka harus melakukan banyak tugas di rumah dan juga kantor. Tekanan kerja yang terus meningkat berdampak pada pekerjaan wanita, dimana wanita meninggalkan lebih sedikit waktu untuk diri mereka sendiri. Dukungan keluarga menjadi salah satu faktor eksternal yang memengaruhi *work life balance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Seiger dan Wiese (2009). Dalam hasil penelitiannya, dukungan social yang berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, dan rekan kerja cenderung memengaruhi seseorang dalam menyeimbangkan perannya, sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik akibat dari berbagai tuntutan peran sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Poulouse & Sudarsan (2014) terbagi menjadi 3, yaitu individu, organisasi dan faktor lingkungan, salah satu faktor yang mempengaruhi pada *work life balance* adalah faktor lingkungan, yakni dukungan yang dilakukan oleh lingkungan yang paling dekat dengan ibu yang bekerja yakni dukungan keluarga. Dengan memiliki dukungan keluarga maka akan membantu dan membuat ibu yang bekerja menjadi lebih nyaman untuk memiliki peran serta tanggung jawab lain di luar peran sebagai ibu dan juga istri.

Dukungan keluarga menjadi salah satu faktor eksternal yang memengaruhi *work life balance*. Tercapainya *work life balance* pada wanita bekerja seringkali tidak terlepas dari adanya berbagai bentuk dukungan dari keluarga. Friedman dkk (1998) mendefinisikan bahwa

Family support adalah proses seumur hidup untuk melakukan tindakan keluarga terhadap anggota keluarga lain untuk memberikan sikap mendukung dan permintaan tolong ketika dibutuhkan.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan adalah dukungan dari keluarga, untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan, terutama bagi wanita yang bekerja, seringkali memerlukan dukungan dari keluarga dalam berbagai bentuk dukungan. Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Family support* adalah dukungan seumur hidup yang diberikan oleh anggota keluarga kepada keluarga lainnya dengan memberikan dukungan berupa bantuan secara langsung atau tidak langsung sehingga merasakan adanya kenyamanan dan merasa di pedulikan. Tindakan dari anggota keluarga membantu individu untuk dapat menyelaraskan pekerjaan yang satu dengan yang lainnya sehingga membuat kesehatan mental lebih baik karena mendapatkan dukungan positif dari anggota keluarga.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data dalam penelitian ini memakai metode skala. Skala yang dipakai yaitu skala *Likert*. Alasan penggunaan skala dalam penelitian ini karena stimulus skala berupa pernyataan yang tidak langsung yang mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang berkiatan (Azwar, 2017). Penggunaan skala juga dipakai karena jawaban subjek tidak digolongkan sebagai jawaban yang benar maupun salah. Seluruh jawaban dapat diterima selagi jawaban yang diberikan jujur dan sesuai dengan apa yang dialami (Azwar, 2017). Skor hanyalah nilai yang menggantikan pertanda adanya atribut yang diukur (Azwar, 2017). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua macam skala, yaitu skala *Work life balance* untuk mengukur pencapaian *work life balance* subjek selama melakukan pekerjaan dan skala *family support*. Kedua skala ini menggunakan penilaian skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang.

Skala likert pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan empat alternatif jawaban yang digunakan yakni: sangat sesuai (SS),sesuai (S) ,tidak sesuai (TS) , dan sangat tidak sesuai (STS). Penggunaan pada keempat pilihan jawaban ini bertujuan agar subjek tidak menjawab netral. Menurut Hadi (2015) menyatakan bahwa jawaban di tengah-tengah atau netral sebisa mungkin untuk di hilangkan untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat untuk dianalisis pada hasil yang akan diuji atau diukur nanti nya. Skala ini terdiri dari aitem-aitem

pernyataan yang bersifat *favourabele* dan *unfavourable*, pertanyaan *favourable* untuk pilihan jawaban sangat setuju (SS) memperoleh skor 4, setuju (S) memperoleh skor 3, Tidak setuju (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan untuk pernyataan *unfovourable* untuk pilihan jawaban sangat setuju (S) memperoleh skor 1, setuju (S) memperoleh skor 2, Tidak setuju (TS) memperoleh skor 3, dan sangat tidak setuju (STS) memperoleh skor 4. Cara mendapatkan skor total yaitu dengan menjumlahkan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem (Azwar, 2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilaksanakan dengan memilih responden berlandaskan kriteria atau ciri-ciri tertentu (Hadi, 2015). Subjek yang digunakan yaitu ibu yang bekerja di bagian produksi dan memiliki masa kerja minimal 3 bulan, memiliki anak minimal 1, dan berusia minimal 20 tahun. Jumlah subjek dalam penerilitan ini yaitu 100 responden.

Hasil dan Pembahasan

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, dengan rentang umur 24-30 tahun dengan persentase (71%), 71 orang dengan umur 24-30 tahun dan 31-34 tahun dengan presentase (29%), 29 orang dengan umur 31- 34 tahun. Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek dalam penelitian ini mayoritas dengan umur 24-30 tahun. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan, terdiri dari 91 orang karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan dengan persentase (91%), 8 orang karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan dengan persentase (8%). Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek dalam penelitian ini mayoritas sudah bekerja lebih dari 3 bulan dan memiliki 1 anak.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data dari variabel yang diukur terdistribusi normal atau tidak (Ananda & Fadhli, 2018). Uji normalitas menggunakan tehnik analisis model one sample Kolmogorov- Smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan untuk uji normalitas yaitu jika nilai signifikasi dari uji Kolmogorov- Smirnov $> 0,05$ maka sebaran yang dilakukan normal. Namun, jika nilai signifikasi Kolmogorov- Smirnov < 0.05 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015).

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai AsympSig (2-tailed) > 0.05 yang berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai F linearitas sebesar 4.524 dengan taraf signifikasi $p = 0.037$ ($p < 0.050$). Berdasarkan

hasil uji linearitas maka hubungan *work life balance* dengan *Family support* merupakan hubungan yang linear.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment (*Person correlation*), yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono 2016). Menurut Hadi (2015) Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila $p < 0.050$ berarti ada korelasi, namun apabila $p > 0.050$ berarti tidak ada korelasi antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Dari hasil analisis korelasi product moment (*Person correlation*) diperoleh korelasi $r_{xy} = 0.261$ dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara *Family support* dengan *work life balance* pada ibu yang bekerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0.457 yang menunjukkan bahwa *Family support* memiliki kontribusi sebesar 45.7% terhadap *work life balance*, sedangkan sisanya 54.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 1

Koefisien korelasi antara family support dengan work life balance

		<i>Support_Family</i>	<i>Work_Life_Balance</i>
<i>Support_Family</i>	Pearson Correlation	1	.113
	Sig. (2-tailed)		.261
	N	100	100
<i>Work_Life_Balance</i>	Pearson Correlation	.113	1
	Sig. (2-tailed)	.261	
	N	100	100

Family support memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* pada ibu yang bekerja di PT X. Hal tersebut sejalan dengan penelitian menurut Kartika (2010) yang membuktikan bahwa *Family support* memberikan kekuatan kepada individu untuk meningkatkan penghargaan diri dalam diri individu dan untuk memecahkan masalah dan membuat individu merasa dapat menyeimbangkan suatu masalah. Hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti menyatakan bahwa 91% ibu yang bekerja selama lebih dari 3 bulan sudah dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga kehidupan untuk keluarga, Hal tersebut sejalan dengan penelitian menurut Labila (2021) yang menyatakan masa kerja adalah waktu seseorang bekerja di suatu tempat. Masa bekerja dapat diukur dan dilihat melalui kematangan

dalam diri seorang karyawan, sehingga nanti nya akan dapat untuk memahami suatu pekerjaan dan menyeimbangkan pekerjaan yang sedang dilakukan. Maka dari itu penelitian yang sudah dilakukan menyebutkan bahwa karyawan yang sudah bekerja di perusahaan x lebih dari 3 bulan dapat menyelaraskan dua peran yang dilakukan yakni menjadi karyawan di perusahaan x dan menjadi ibu rumah tangga. Selain itu menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Nyimas (2021) menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis *work family conflict*, salah satu nya adalah Strain Based Conflict, hal ini muncul ketika beban atau ketegangan mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran yang lain. Ketika seorang ibu bekerja seharian di luar rumah, maka ia akan merasa kan lelah dan sulit ketika harus menemani anak untuk bermain, begitu pun sebalik nya seorang ibu yang merasa melakukan banyak hal di rumah maka ia akan mudah merasa lelah ketika harus menjalankan tugas nya sebagai seorang karyawan di perusahaan, maka dari itu penelitian yang sudah di lakukan di pt x menyatakan bahwa ibu yang memiliki anak 1 lebih mampu untuk menyelaraskan pekerjaan karena tidak memiliki tanggung jawab yang banyak.

Maka dari itu, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Family support* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada ibu yang bekerja di PT X. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Family support* dengan *work life balance* pada ibu yang bekerja di PT X. *Family support* yang tinggi pada ibu yang bekerja PT X dapat menunjang semakin meningkatnya *work life balance* pada ibu yang bekerja di PT X.

Simpulan

Dari penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut terdapat hubungan positif antara *family support* dengan *work life balance* pada ibu yang bekerja .Hal ini menunjukkan bahwa *Family support* akan meningkat berbanding lurus dengan kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Begitupun sebaliknya juga benar semakin rendah keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang dimiliki oleh ibu yang bekerja, tidak adanya *family support* maka *work life balance* yang dimiliki oleh ibu yang bekerja tidak baik. *Family Support* merupakan faktor dan aspek yang mempengaruhi *work life balance* sehingga nantinya ibu akan memberikan hasil yang optimal dan baik bagi lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga. *Work life balance* akan baik jika *family support* yang diberikan dengan baik kepada ibu yang bekerja. *Family support*

menyumbang 45,7% dari total pengaruh, sementara faktor lain yang tidak diidentifikasi oleh para peneliti menyumbang 54.3%.

Referensi

- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stres ditinjau dari ibu bekerja dan Ibu tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1)
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan *burnout* dengan *Work-life balance* pada dosen. *MEDIAPSI*, 1(1), 28-39.
- Friedman, Marilyn M. 1998. *Keperawatan Keluarga: Teori dan Praktik*. Jakarta: EGC
- Hadi, S. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran *Work-life Balance* Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karier. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu*, 14(27).
- McDonald, P., Bradley, L., and Brown, K. 2005. *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*. *Woman in Management Review (in press)*.
- Nyimas Fathia Dayatri & Martina
- Pandia, W. S. S. (1997). "Hubungan antara peran jenis kelamin dengan sikap terhadap perceraian pada wanita bekerja." *Skripsi* Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Paulose. Sudarsan. (2014) *Work life balance: A Conceptual Review*.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) Pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129-141.
- Rupita, R. (2020). Konflik peran perawat perempuan pada RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. *NUANSA: Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam*, 17(1), 32-45.
- Seiger, C.P., dan Wiese, B.S. 2009. *Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family Conflicts?*. *Journal of Vocational Behavior*. 75 (2009) 26–37.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. *WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188- 206.
- Sue Campbell. Clark. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. In *Human Relations* (Vol. 53, Issue 6, pp. 747–770)
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2011). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet