

NASKAH PUBLIKASI

DUKUNGAN SUAMI DAN WORK-LIFE BALANCE

PADA WANITA BEKERJA



Oleh:

Atiqah Hidayatun Nikmah

Libbie Annatagia

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

NASKAH PUBLIKASI

DUKUNGAN SUAMI DAN WORK-LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA

Telah Disetujui Pada Tanggal

Dosen Pembimbing Utama

(Libbie Annatagia, S.Psi., M.Psi.)

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUSBAND'S SUPPORT AND WORK-LIFE BALANCE (WLB) AMONG MARRIED WORKING WOMEN

Atiqah Hidayatun Nikmah
Libbie Annatagia

Abstract

The issue of work-life balance (WLB) especially among working woman has been receiving increased attention. This study attempted to find the relation between husband support and work-life balance among married working woman in Yogyakarta, Indonesia. A 39 items of four instruments developed by Rincy & Panchanatham (2010) is used for measuring WLB, and 40 items Family Support Inventory (King, Mattimore, King, & Adams, 1995) is used for measuring husband support. The data was collected from 61 married working woman in the categories civil-service employee, medical personnel and teacher. This study revealed that husband support is one of the major factors influencing the WLB of married working woman. The husband support and WLB measurement scale was found to be having high reliability with dependable Cronbach alpha values. Hypothesis was done using Spearman's rank correlation coefficient through SPSS 21 for Windows and resulted correlation coefficient $r=0.404$, $p=0.001$ ($p<0.05$).

KEYWORDS: Work-life balance, husband's support, working woman

Pengantar

Sebuah organisasi perlu mengimplementasikan program dan kebijakan yang dapat membantu individu yang bekerja di dalamnya supaya mampu mengatasi tuntutan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya. Setiap pekerja pasti mengharapkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keadaan seimbang ini dapat diindikasikan dengan tidak ada atau minimnya konflik antara peran pekerjaan dan peran di keluarga. Dengan minimnya konflik yang ada, pekerja akan merasa nyaman dan bahagia ketika menjalani aktifitas pada kedua peran tersebut. Di dalam dunia industri, keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ini dikenal dengan istilah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktek dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga (Purohit, 2013).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Doble & Supriya (2006) ditemukan bahwa bagi wanita (dengan jumlah yang lebih banyak dari laki-laki) merasa kebijakan yang diterapkan oleh organisasi tempatnya bekerja dapat meningkatkan *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan ini diantaranya, pemberian kesempatan untuk bekerja secara *part-time*, adanya fasilitas perawatan anak di kantor, dan fleksibilitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang mendesak. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Singh (Kumari & Devi, 2013) mengenai kehidupan *work-life balance* pekerja IT di India, bahwa kefleksibilitas waktu, *home working*, pilihan untuk bekerja secara *part-time*, dan fasilitas *child care* di kantor merupakan kebijakan yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk membangun lingkungan pekerjaan yang *supportive* terhadap pekerjanya.

Penelitian tahun 2007 yang dilakukan oleh Duxburry dan Higgins menemukan bahwa dibandingkan laki-laki, perempuan lebih mungkin untuk memiliki peran yang berlebih. Hal ini dikarenakan wanita mencurahkan waktu yang lebih banyak pada aktivitas non-pekerjaan, seperti merawat anak dan orangtua serta cenderung memiliki tanggung jawab utama dalam pekerjaan rumah tangga. Lebih lanjut lagi, penelitian lain menunjukkan bahwa perempuan juga mengalami dukungan pasangan yang lebih rendah terkait karir mereka dibandingkan rekan kerjanya yang laki-laki (Meenakshi, Subrahmanyam, & Ravichandran, 2013). Hal ini berkaitan dengan pendapat Friedman & Greenhaus (2000) yang menyatakan bahwa individu yang secara psikologis terikat dengan karirnya tidak dapat menyediakan dukungan perilaku yang cukup bagi pasangannya. Dirinya kemungkinan terhanyut dengan karirnya sendiri sehingga kurang mencurahkan perhatian pada rumah dan kegiatan keluarga. Apalagi, laki-laki yang menghabiskan banyak waktu di tempat kerja memungkinkan untuk tidak terlibat dalam aktivitas di rumah dan keluarga. Sedangkan wanita yang banyak menghabiskan waktu pada pekerjaannya tidak membatasi keterlibatannya akan tugas rumah tangga dan merawat anak. Dengan kata lain, bagi laki-laki pada akhirnya pekerjaan memungkinkan untuk mengganggu tanggungjawab keluarga, sedangkan bagi wanita tidak (Friedman & Greenhaus, 2000).

Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh *Families and Work Institute* diketahui bahwa sejak akhir tahun 1970-an persentase stres yang dialami oleh wanita yang berkaitan dengan kehidupan *work-family balance* berkisar pada angka yang cukup tinggi, yakni 45% (Meenakshi dkk, 2013). Hal ini mengindikasikan bahwa 45% stres yang dialami wanita disebabkan oleh perannya pada pekerjaan

dan kehidupan pribadi/keluarga. Gunavanthy (Kumari & Devi, 2013) pada penelitiannya terhadap pekerja wanita yang telah menikah mengungkapkan, lebih dari dua per tiga responden melaporkan bahwa dirinya memiliki *work-life imbalance*. Faktor penyebab keadaan *imbalance* ini diklasifikasikan sebagai faktor organisasi dan faktor pribadi. Faktor pribadi disebabkan oleh kurangnya dukungan dari keluarga, masalah pernikahan dan perubahan pola tidur.

Bagi kebanyakan wanita yang bekerja di kantor, pekerjaan belum berakhir ketika pulang ke rumah karena individu ini memiliki peran lain yakni sebagai ibu dan istri di dalam rumah tangga (Rawlings, Omole, & Festus, 2012). Hal ini sesuai dengan pendapat Reddy, Vranda, Ahmed, Nirmala, & Siddaramu (2010) yang menyatakan bahwa wanita memiliki berbagai peran yang harus dijalankan. Tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga telah menjadi salah satu perhatian khusus baik bagi individu sendiri maupun organisasi. Individu yang memiliki *work-life balance* yang baik akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan menunjukkan performansi kerja yang bagus dalam posisi pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan cenderung memiliki kesetiaan yang besar dan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi (Rawlings dkk, 2012). Burke (Nadeem, 2009) juga menemukan bahwa karyawan akan lebih puas dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya apabila organisasi mendukung adanya *work-life balance*.

Mitnick (dalam Delina & Raya, 2013), menuturkan bahwa tanggung jawab untuk memperhatikan anak-anak sekaligus memenuhi kewajiban dan tuntutan pekerjaan terbukti dapat menyebabkan ketegangan. Tantangan pada wanita yang bekerja untuk mengintegrasikan, mengorganisasikan dan menyeimbangkan

berbagai permasalahan dan aktivitas dalam berbagai peran secara langsung dapat menyebabkan individu berada di bawah tekanan. Sebagai akibatnya, hal ini mengindikasikan keadaan negatif akan *work-life balance* pada individu. Di dalam lingkungan kerja, Steers dan Rodes (dalam Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995) menegaskan bahwa wanita lebih sering *absent* daripada laki-laki, dan hal ini secara nyata disebabkan oleh banyaknya tanggung jawab keluarga yang dibebankan kepada wanita. Keterangan ini sejalan dengan observasi yang telah dilakukan penulis pada salah satu perusahaan BUMN, ditemukan bahwa terdapat beberapa pekerja wanita yang menghabiskan waktunya di tempat kerja melebihi jam kerja dan bahkan ada pula yang datang ke tempat kerja untuk menyelesaikan tugas sesuai *deadline*. Salah satu pekerja wanita juga pernah menyatakan bahwa sedang menjalani hubungan jarak jauh dengan suaminya, berdasarkan pengamatan penulis pekerja wanita tersebut memiliki kinerja yang kurang bagus karena ada pekerja lain yang protes atas kinerja karyawan tersebut. Pekerja wanita lainnya mengungkapkan bahwa peran antara pekerjaan dan peran di dalam keluarga terkadang sering tidak cocok dan tidak seimbang, seperti misalnya harus mengantar dan menjemput anak pada jam kerja sehingga sering keluar kantor hampir setiap hari.

Poulose & Sudarsan (2014) menjabarkan empat faktor utama yang mempengaruhi *work-life balance*. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi faktor individu (*individual factors*), faktor organisasi (*organisational factors*), faktor sosial (*societal factors*) dan faktor-faktor lainnya. Faktor sosial merupakan faktor yang berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga,

tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga. Bagi wanita yang bekerja, dukungan tersebut bisa berasal dari rekan kerja, suami dan anggota keluarga yang lain.

Salah satu faktor sosial yang mempengaruhi *work-life balance* yang telah dijabarkan di atas adalah dukungan pasangan. Bagi pekerja wanita yang telah menikah, dukungan ini berupa dukungan suami. Seorang suami merupakan salah satu pendukung utama bagi istrinya pada kategori *personal social support* (Murphy, Gordon, & Berry, 2007). Seperti yang dijelaskan oleh Gunavathy (Kumari & Devi, 2013) bahwa kurangnya dukungan dari keluarga dan permasalahan dalam pernikahan berkontribusi pada keadaan *work-life imbalance*. Oleh karena itu, dukungan suami penting untuk mewujudkan keadaan *work-life balance* bagi pekerja wanita. Dukungan dari suami bisa berupa rasa peduli yang ditunjukkan dengan tulus, baik ketika istrinya sedang mendapatkan permasalahan keluarga maupun masalah pekerjaan. Suami diharapkan dapat membuat istrinya merasa nyaman untuk menceritakan permasalahan yang sedang dihadapinya. Suami juga perlu menunjukkan perhatian serta peka dan simpati terhadap keadaan yang dilalui istrinya. Ketika beban kerja di rumah dan pekerjaan di kantor sama-sama menuntut perhatian yang tinggi, suami dapat menunjukkan inisiatifnya untuk membantu istri dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Penelitian mengenai dukungan terhadap wanita yang bekerja telah dilakukan oleh Ayuningtyas & Septarini (2013). Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang positif antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. *Family supportive supervision behaviors* adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan

keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi (Hammer dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013). Keadaan tersebut menunjukkan bahwa dukungan dari pihak yang berinteraksi langsung dengan para wanita yang bekerja ini akan sangat membantu dalam menciptakan keadaan *work-life balance*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Padma & Reddy (2013) juga menemukan bahwa wanita yang memiliki tanggungjawab merawat kesehatan orangtuanya perlu diberi dukungan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* bagi pekerja wanita dapat dicapai dengan adanya dukungan dari suaminya. Dukungan ini berupa sikap memahami dan menghargai peran istrinya bahwa istrinya bukan hanya memiliki tanggung jawab di dalam keluarga tetapi juga di tempatnya bekerja. Latar belakang inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai *work-life balance* pada wanita yang bekerja. Penulis ingin mengetahui sejauh mana hubungan dukungan suami dan *work-life balance* pada wanita bekerja.

Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan kategori usia dewasa yakni 18 tahun ke atas, sudah menikah dan memiliki anak dan juga sedang/masih bekerja, baik pada instansi pemerintahan ataupun swasta. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 61 orang yang berasal dari

empat instansi kedinasan, satu instansi pendidikan, dan satu instansi kesehatan.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur pengumpulan data berupa skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala dukungan suami dan skala *work-life balance* yang disusun dan diadaptasi dari alat ukur yang telah ada.

1. Skala *work-life balance* (WLB)

Skala *Work-life balance* diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan dan dilaporkan oleh Rincy & Panchanatham (2010) yang berisi 42 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0.98, digunakan untuk mengungkap tingkat *work-life balance* yang dimiliki subjek penelitian. Instrumen ini dibuat berdasarkan aspek untuk mengungkap *work-life balance*, yaitu *Intrusion of personal life into work (IPLW)*, *Intrusion of work into personal life (IWPL)*, *Work enhancement by personal life (WEPL)*, *Personal life enhancement by work (PLEW)*. Skala *work-life balance* menyediakan pilihan jawaban dengan rentang dari 1 = tidak pernah, 4 = kadang-kadang, sampai 7 = selalu.

2. Skala dukungan sosial

3. Penelitian ini mengukur dukungan suami dengan cara mengadaptasi dan memodifikasi skala dukungan sosial dari alat ukur *Family Support Inventory for Workers* (King dkk, 1995) yang terdiri atas 44 aitem (30 dukungan emosional dan 14 dukungan instrumental). Kedua dimensi dukungan

tersebut memiliki koefisien reliabilitas alpha yang tinggi, yaitu 0.97 untuk dukungan emosional dan 0.93 untuk dukungan instrumental. Seperti pada penelitian (Aycan & Eskin, 2005) yang juga menggunakan alat ukur ini untuk mengukur dukungan pasangan, penelitian ini juga memodifikasi skala ini agar sesuai dengan variabel penelitian dukungan suami.

Skala dukungan sosial menyediakan pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam, yaitu "Sangat setuju", "Setuju", "Netral", "Tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut adalah 5 untuk pilihan "Sangat setuju", 4 untuk pilihan "Setuju", 3 untuk pilihan "Netral", 2 untuk pilihan "Tidak setuju", dan 1 untuk pilihan "Sangat tidak setuju". Kemudian untuk aitem yang *unfavorable*, skoring dilakukan dengan cara terbalik, yakni pemberian nilai dari 5, 4, 3, 2, 1 pada pilihan mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

C. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh melalui kuesioner diolah dan dianalisis menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Peneliti melakukan analisis korelasi Spearman untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis korelasi Spearman digunakan untuk mengetahui derajat hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini akan dibantu dengan program komputer *statistical package for social science (spss) version 21 for windows*.

Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows*. Pada uji normalitas, sebaran data yang normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi $p > 0.05$ sedangkan hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel dukungan suami kurang dari 0.05 sehingga data dinyatakan tidak normal. Uji asumsi yang kedua adalah uji linearitas, yakni uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah ada hubungan linier antara variabel data penelitian. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan linear apabila nilai p dari *F linearity* kurang dari 0.05 ($p > 0.05$). Berdasarkan uji linearitas dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan aplikasi *SPSS* ditemukan bahwa variabel *work-life balance* dengan dukungan suami dinyatakan linier karena ditemukan $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Spearman* yang bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Peneliti mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan antara dukungan suami dan *work-life balance*. Hasil analisis uji korelasi terhadap hipotesis menunjukkan koefisien korelasi *work-life balance* dengan dukungan suami memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar $r = 0.404$ dengan signifikansi sebesar 0.001 ($p < 0.05$). Data analisis juga menunjukkan adanya korelasi antara dimensi dukungan emosional dan dukungan instrumental dengan *work-life balance*. Diketahui dimensi emosional

dan instrumental masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.408 dan 0.386 dengan signifikansi 0.001.

C. Analisis Tambahan

Analisis tambahan yang dilakukan adalah melakukan uji beda berdasarkan faktor demografi subjek, yakni usia. Uji beda dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan WLB pada wanita bekerja. Uji ini dilakukan menggunakan teknik *Kruskall Wallis* dengan bantuan *SPSS for Windows*. Hasil uji beda berdasarkan faktor usia subjek menunjukkan bahwa $p=0.015$ ($p<0.05$) yang mengindikasikan adanya perbedaan tingkat WLB subjek pada kategori usia 26-30, 31-40, 41-50, dan 51-60 tahun.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dukungan suami dan *work-life balance* (WLB) pada wanita yang bekerja. Data dalam penelitian ini berasal dari tujuh instansi di Yogyakarta dengan total subjek sebanyak 61 orang. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan menggunakan *SPSS for windows 21*, yang meliputi uji normalitas dan linearitas terhadap data penelitian, diketahui bahwa data linier tetapi berdistribusi tidak normal pada variabel dukungan suami. Pada analisis korelasi *Spearman*, *output* yang didapatkan sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti, bahwa dukungan suami memiliki peran dalam terciptanya *WLB* pada karyawan perempuan. Diperoleh nilai koefisien korelasi r untuk variabel dukungan suami dan WLB sebesar $r=0.404$ dengan signifikansi $p=0.001$ ($p<0.05$). Kemudian ditemukan nilai r^2 sebesar 0.163 yang mengindikasikan bahwa 16.3% varians dalam variabel tergantung WLB dapat

dijelaskan oleh variabel bebasnya (dukungan suami). Oleh karena itu, hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Ferguson, dkk (2016), bahwasanya dukungan pasangan berkontribusi dalam terciptanya *work-life balance* yang kemudian dapat meningkatkan kepuasan keluarga dan kepuasan pekerjaan. Hal ini dikarenakan dukungan yang diterima individu dari pasangannya dapat menurunkan stres dan mengurangi ketegangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novenia & Ratnaningsih (2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada tenaga pengajar wanita. Murphy, dkk (2007) juga menemukan bahwa bahwa *personal social support* yang kemudian diterangkan bahwa salah satunya merupakan dukungan pasangan (*spouse's support*) memiliki hubungan positif dengan *work-life balance* pada pekerja wanita. Dukungan pasangan dijelaskan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menjadi lebih mampu melakukan tugasnya serta merasa lebih puas dengan semua aspek kehidupannya (Murphy dkk, 2007).

Berdasarkan hasil analisis penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi untuk dukungan emosional dan WLB sebesar $r=0.386$ dengan signifikansi $p=0.001$ ($p<0.005$), serta $r^2=0.149$. Kemudian nilai koefisien korelasi untuk dukungan instrumental dan WLB sebesar $r=0.408$ ($r^2=0.166$) dengan signifikansi $p=0.001$ ($p<0.005$). Hasil yang didapat mengindikasikan bahwa dukungan emosional dan instrumental memiliki pengaruh positif dalam terciptanya WLB. Pada penelitian Murphy, dkk (2007) menemukan adanya hubungan positif antara *personal life support* dan *work-life balance* pada pekerja wanita dan diketahui bahwa 68% pekerja wanita yang diteliti mengaku menerima dukungan instrumental dari

pasangannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Whitehead & Kotze (2003) pada pekerja wanita profesional, ditemukan bahwa subjek merasa mengalami keadaan tidak seimbang antara karir dan kehidupan pribadinya ketika hubungannya dengan suami diabaikan atau tidak diperhatikan. Dijelaskan pula oleh Sharma (Whitehead & Kotze, 2003) bahwa dukungan dan keterlibatan suami secara positif berhubungan dengan rendahnya konflik yang dialami oleh pekerja wanita. Sesuai dengan penjelasan Clark (2000) yang mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dukungan suami memiliki hubungan dengan *work-life balance* pada pekerja wanita.

Berdasarkan hasil analisis uji beda ternyata ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat WLB subjek pada kategori usia 26-30, 31-40, 41-50, dan 51-60 tahun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anand, dkk (2016) yang menemukan adanya hubungan antara WLB pada karyawan dengan faktor demografi salah satunya usia. Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Richert-Kamierska & Stankiewicz (2016) yang menemukan bahwa secara statistik terdapat perbedaan WLB yang signifikan pada karyawan berdasarkan faktor usia. Karyawan dengan usia yang lebih tua tidak setuju bahwasanya semua karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan keuntungan dari WLB. Sesuai dengan penelitian pada 2000 karyawan di Inggris yang dilakukan oleh perusahaan HR Robert Half U.K, didapatkan bahwa karyawan dengan usia 35 ke atas cenderung tidak bahagia dibandingkan karyawan yang lebih muda (Robert Half, 2017). Kelompok usia ini merasa tidak bahagia dalam menjalankan peran-perannya. Ternyata semakin usia bertambah, komplain mengenai *work-life*

balance semakin meningkat pula. Karyawan dengan usia 35-54 mengatakan mereka merasa kesulitan untuk mengatur antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya.

Penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki banyak kelemahan. Pada saat proses pengambilan data, peneliti tidak mengobservasi secara langsung ketika subjek mengisi kuesioner. Hal ini memungkinkan untuk terjadinya *faking* pada saat pengisian angket. Aitem yang ada pun terhitung cukup banyak jumlahnya sehingga bisa jadi membuat subjek jenuh ketika mengisinya. Penelitian ini juga terbatas pada wanita yang bekerja pada sektor pemerintahan, kesehatan, dan pendidikan. Dengan begitu tidak semua jenis pekerjaan tidak bisa diwakilkan dalam penelitian ini. Selain itu, teori yang digunakan belum secara spesifik menggunakan teori dukungan suami, melainkan masih menggunakan teori dukungan sosia

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Pada wanita bekerja yang telah menikah dan memiliki anak, ternyata dukungan suami memiliki hubungan yang signifikan terhadap WLB. Dengan begitu, dapat diartikan ketika dukungan suami yang diterima semakin tinggi, maka individu akan memiliki WLB yang semakin tinggi pula. Hasil lain menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat WLB berdasarkan faktor usia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa usia juga memiliki pengaruh terhadap WLB yang dirasakan oleh wanita bekerja.

Saran

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran terkait penelitian yang dapat digunakan sebagai acuan bagi beberapa pihak yang terlibat, diantaranya:

1. Subjek penelitian

Subjek penelitian pada kategori usia 26-30 dianjurkan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi agar dapat menyelaraskan antara keluarga dan pekerjaannya. Seperti yang kita tahu bahwa pada usia ini rata-rata individu masih berada pada jenjang karir yang awal dan usia pernikahan yang belum lama. Bagi subjek dengan usia lebih dari 40 tahun ternyata memiliki WLB yang kurang baik. Oleh karena itu sikap berbesar hati untuk menyadari bahwa setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban yang sama di kantor dapat meminimalisir perasaan superior dan menciptakan WLB yang baik bagi dirinya.

2. Suami subjek

Bagi suami subjek pada kategori usia 31-40 tahun dianjurkan untuk memberikan perhatian lebih kepada istrinya, seperti berinisiatif untuk memberikan bantuan tanpa diminta serta menunjukkan sikap mendukung karir istrinya. Hal ini dapat meningkatkan WLB pada peran yang dijalani istrinya.

3. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada jenis pekerjaan subjek yang tidak dapat mewakili seluruh jenis pekerjaan yang ada sehingga apabila mengangkat topik yang sama, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengambil data dengan subjek dari kategori jenis pekerjaan yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan kriteria usia dengan batasan yang lebih spesifik lagi. Pada

penelitian ini, selain tugas rumah tangga, tanggungan wanita di rumah lebih dititikberatkan pada aktivitas merawat anak. Penelitian selanjutnya dapat mengidentifikasi apakah tanggungan dalam merawat orangtua memiliki implikasi yang sama dengan tanggungan merawat anak. Selain itu peneliti juga tidak menggunakan batasan minimal untuk kriteria usia pernikahan dan usia anak. Oleh karena itu, akan lebih baik apabila penelitian selanjutnya menggunakan kriteri-kriteria yang belum dilakukan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abendroth, A., & Dulk, L. den. (2011). Support for the *work-life balance* in europe: the impact of state , workplace and family support on *work-life balance* satisfaction. *Work Employment & Society*, (June).
- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W., & Adams, G. A. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411–420.
- Anand, V. V., Rengarajan, V., Renganathan, R., Swathi, B., Udhaya, S., & Vardhini, N. (2016). Employee *work-life balance* – a study with special reference to rural employees. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(27).
- Aycan, 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. *Springer Science+Business Media*, 53(7).
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(1), 1–11.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cohen, S., Underwood, L., & Benjamin, G. (2000). *Social Support Measurement and Intervention*. New York: Oxford University Press.
- Daalen, G. Van, Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work – family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462–476.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A study on *work-life balance* in working women. *IRACST – International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274–282.
- Doble, N., & Supriya, M. (2006). Gender differences in the perception of *work-life balance*. *Journal of Anna University*, 5, 331–342.
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). The supportive spouse at work: does being work-linked help? *American Psychological Association*, 21(1), 37–50.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family--allies or enemies what happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Greenglass, E., Fiksenbaum, L., & Eaton, J. (2006). The relationship between

coping, social support, functional disability and depression in the elderly, *19*(1), 15–31.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510–531.

Hill, E. J., Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2014). Family and consumer sciences research the work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal, 33*(121).

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family support inventory for workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 235–258.

Kumari, K. T., & Devi, V. R. (2013). Work- life balance of women employees – a challenge for the employee and the employer in 21st century. *Pacific Business Review International, 6*(6), 33–40.

Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of *work-life balance* practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies, 13*(1).

Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the *work-life balance* of women entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal, 16*(2), 77–105.

Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M.-L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effect of husband support and coping behavior among Japanese married working woman. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 178–192.

Meenakshi, P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran. (2013). The importance of *work-life balance*. *IOSR Journal of Business and Management, 14*(3), 31–35.

Murphy, W. M., Gordon, J. R., & Berry, K. W. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review, (March)*.

Nadeem, M. S. (2009). The impact of work life conflict on job satisfactions of employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management, 4*(5), 63–83.

Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di sma negeri kabupaten purworejo. *Jurnal Empati, 6*(1), 97–103.

Padma, S., & Reddy, M. S. (2013). Role of family support in balancing personal

and work life of women employees. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, 16(3), 93–97.

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review organization of literature. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.

Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (1). Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Purohit, M. (2013). A comparative study of work life balance in various industrial sectors in pune region. *International Journal of Marketing*, 2(3), 198–206.

Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan peran ganda wanita karir ditinjau dari dukungan suami, optimisme, dan strategi coping. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 9(1), 3–17.

Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan kerja pada karyawan di rumah sakit abdul rivai-berau. *eJournal Psikologi*, 1(1), 58–68.

Rawlings, I., Omole, I., & Festus, I. (2012). Employee *work-life balance* as an HR imperative. *An International Multidisciplinary Journal*, 6(3), 109–126.

Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P., & Siddaramu, B. (2010). Work – life balance among married women employees, 32(2), 112–118. <https://doi.org/10.4103/0253-7176.78508>

Richert-Kamierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work – life balance: does age matter? *Gdansk University of Technology*, 55, 679–688.

Rincy, & Panchanatham. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental J. Social Sciences*, 3, 50–58.

Robert Half. (2017). Research finds the age of discontent at work starts at just 35.

Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2015). The journal of positive psychology : dedicated to furthering research and promoting good practice workplace and family support and work – life balance: implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*.

Whitehead, T., & Kotze, M. (2003). Career and life-balance of professional women : a south african study. *Journal of Human Resource Management*, 1(3), 77–84.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support the multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.