

## Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Work Family Conflict* pada Polwan

Nabila Sahira Bilqis\*, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*nabilasahira2414@yahoo.com, annadyreza93@gmail.com

**Abstract.** Work family conflict is related to negative behavior at work and it is a source of stressor that result into unwanted negative effect (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). Social support has become an important coping mechanism and source in reducing negative effect resulted from work family conflict (Ayman & Antani, 2008). Occupation such as Female police officers shows the need of social support to overcome work family conflict due to their simultaneous role as a housewife and a police officer (Almasitoh, 2011). The purpose of this study was to examine how social support has an impact on work family conflict for female police officer. This research is classified as a quantitative research using causal method. The population in this research are 163 female police officers who are assigned to Polda DIY and has qualified for the criteria for this research, so that simple random sampling method can be used with the respondent of 116 female police officer as subjects. The analytical technique in this research uses multiple linear regression. The measuring instrument used within this research are the work family conflict scale created by Carlson & Kacmar which has been translated to Indonesian by Kuntari (2014) and the social support measurement developed by Parasuraman based on House (1983) theory which has been adapted by Nindyasari (2015). The results showed that social support had a significant negative effect on work family conflict among policewomen at Polda DIY by 51.4% and the greatest influence on work family conflict was social support from spouseses at 29.4%.

**Keywords:** *Social Support, Work Family Conflict, Female Police Officer.*

**Abstrak.** *Work family conflict* terkait dengan sikap kerja negatif dan merupakan sumber stressor yang memberikan efek negatif yang tidak diinginkan (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). Dukungan sosial merupakan mekanisme koping penting yang dapat mengurangi efek negatif dari *work family conflict* dan merupakan sumber positif yang sangat diperlukan dalam menurunkan *work family conflict* (Ayman & Antani, 2008). Polwan membutuhkan adanya dukungan sosial untuk mengatasi *work family conflict* yang dialami dari adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu rumah tangga (Almasitoh, 2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada polwan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah 163 polwan di Polda DIY yang telah memenuhi kriteria yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 116 polwan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Alat ukur yang digunakan adalah *Work-family conflict scale* dari Carlson & Kacmar yang telah diadaptasi oleh Kuntari (2014) dan alat ukur dukungan sosial yang dikembangkan oleh Parasuraman dengan berdasarkan acuan dari teori House (1983) yang telah diadaptasi oleh Nindyasari (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap *work family conflict* pada polwan di Polda DIY sebesar 51,4% dan pengaruh paling besar terhadap *work family conflict* adalah dukungan sosial pasangan sebesar 29,4%.

**Kata Kunci:** *Dukungan Sosial, Work Family Conflict, Polwan.*

## A. Pendahuluan

Sebagai wanita yang bekerja di luar rumah tentunya akan memiliki dua peran sekaligus yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam bekerja sehingga akan berpotensi memunculkan *Work Family Conflict* (Mulyati & Y, 2017). dengan sikap kerja negatif (Boyar, P, C, & C, 2008). *Work family conflict* diartikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga, ia juga memvisualisasikan jenis-jenis konflik yang terkait dengan peran perempuan dalam dilema rumah dan tempat kerja. Pertama, konflik berbasis waktu (*time based conflict*), konflik berdasarkan ketegangan (*strain-based conflict*), dan konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*). WFC berkaitan dengan ketidakhadiran ketika bekerja, keterlambatan, meninggalkan pekerjaan lebih awal, dan perilaku kerja negatif lainnya (Boyar, P, C, & C, 2008). Gutek, Searle, & Klepa (1991) menyatakan bahwa rata-rata tekanan lebih besar dalam peran keluarga adalah wanita daripada pria, salah satunya dengan menyeimbangkan antara peran keluarga dan peran pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga sebagai suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapat perhatian lebih daripada peranan pekerjaan mereka (Apperson, Schimdt, Moore, & Grunberg, 2002). WFC juga merupakan sumber stress yang memberikan efek tidak diinginkan, diantaranya adalah peningkatan resiko kesehatan bagi pekerja orang tua, pengasuhan anak yang lebih buruk penurunan produktivitas di tempat kerja, dan mengurangi kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut jelas menjadi masalah bagi suatu organisasi (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herman dan Gyllstrom (1977) dalam penelitiannya yang berjudul "*Working men and women: Inter- and intra-role conflict*" menemukan bahwa orang yang menikah lebih tinggi mengalami WFC daripada yang orang tidak menikah. Penelitian WFC ini semakin menjadi isu sejak tahun 1970 namun memiliki keterbatasan utama yaitu adanya pergeseran dan perbedaan demografis keluarga dan tenaga kerja dari tahun ke tahun sehingga sulit untuk diintegrasikan (Winslow, 2005). Seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Abdurrahman dkk (2018) bahwa dengan peningkatan pekerja wanita yang cukup tinggi di Indonesia menimbulkan ketidak seimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga sehingga menimbulkan *work family conflict*. Bekerja dari rumah dapat memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih lama daripada yang seharusnya dengan meningkatkan kapasitas bekerja maka akan memungkinkan lebih banyak mengalami konflik karena perluasan dari kedua peran (Lippe & Lippényi, 2020). Oleh karena itu maka diperlukan sumber-sumber positif untuk mengurangi dampak negatif dari adanya *work family conflict* salah satunya adalah dukungan sosial. Hal ini Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2012) bahwa dukungan sosial keluarga dapat menurunkan munculnya *work family conflict* pada perempuan menikah yang bekerja dan juga penelitian yang telah dilakukan oleh Wadsworth & Owens (2011) yang memberikan hasil bahwa dukungan sosial dapat menurunkan WFC.

Dukungan sosial telah diidentifikasi sebagai mekanisme koping penting yang dapat mengurangi efek negatif dari stressor (Ayman & Antani, 2008). Dukungan sosial sudah menjadi isu selama 3 dekade terakhir dengan jumlah artikel yang meningkat setiap tahunnya (Song & Lin, 2011). Banyak tokoh-tokoh yang membahas dukungan sosial salah satunya adalah House dkk (1983) mendefinisikan dukungan sosial menjadi 4 bagian: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penilaian. Dukungan sosial dapat berbasis kerabat seperti orangtua, pasangan, anak-anak, saudara kandung; atau berbasis non-kerabat seperti teman, tetangga, dan rekan kerja. Dukungan sosial juga dapat berupa dukungan rutin dalam situasi biasa atau dukungan non-rutin dalam situasi krisis (Lin, Nan, Dean, Alfred, & Ensel, 1986). Cohen dan Wills (1985) menyatakan bahwa dukungan sosial mampu mengurangi stress dengan mengubah pola koping dengan mempengaruhi persepsi diri dan perilaku seseorang ketika menyelesaikan masalah. Dukungan sosial juga dapat membantu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan dapat mengurangi efek berlebihan dalam bekerja serta adanya kelelahan bekerja (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*Psychosocial Factors Influencing Work-Family Balance of Working Mother*" menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh besar dalam menyeimbangkan adanya WFC pada

ibu yang bekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Irak et al. (2020) yang berjudul “*Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers*” menemukan bahwa dukungan instrumental pasangan tidak memengaruhi *work family conflict* hal ini terjadi karena secara keseluruhan dukungan instrumental dalam bantuan pengasuhan anak dan urusan rumah tangga merupakan kewajiban yang harus dilakukan. Dari banyaknya bidang pekerjaan, polwan merupakan pekerjaan yang paling tinggi memiliki tekanan pekerjaan dari pekerjaan lainnya hal ini berdasarkan banyaknya penelitian yang telah teridentifikasi (Saha, Sahu, & Paul, 2010). Oleh karena itu penelitian ini akan menggunakan polwan sebagai subjek penelitian.

Pekerjaan sebagai polisi tidak mengenal gender karena polisi wanita memiliki tugas, fungsi, visi misi dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki, hal ini sudah dijelaskan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia maka bekerja sebagai seorang polwan bukanlah tanpa masalah (Agustin, 2020). Tekanan yang dimiliki polisi wanita yang dapat meningkatkan stress secara signifikan lebih tinggi berupa somatisasi dan depresi dibanding polisi pria (McCarty & Garland, 2007). Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari Agustin (2020) bahwa Polwan yang memiliki peran ganda tentu memunculkan konflik peran dalam diri yang mempunyai dampak pada niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu Nugraha & Rini (2021) menyatakan bahwa untuk mencapai *work family balance* pada polwan maka membutuhkan dukungan sosial yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja bekerja, mendapat perhatian yang cukup dari keluarga, dan pekerjaan rumah yang terselesaikan karena penting bagi anggota Polwan yang menghadapi peran ganda untuk mencapai *work family balance*, dengan tercapainya *work family balance* akan membawa dampak positif bagi kehidupan kerja maupun keluarga.

Berdasarkan penelusuran literatur mengenai dukungan sosial dan *Work Family Conflict* yang memiliki kergaman hasil, oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji kembali pada polisi wanita. Sehingga peneliti tertarik untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap *Work Family Conflict* pada Polwan di Polda DI Yogyakarta.

1. Bagaimana Dukungan sosial pada Polwan di Polda DIY?
2. Bagaimana *Work Family Conflict* pada Polwan di Polda?
3. Seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap *Work Family Conflict* pada Polwan di Polda DIY?

## **B. Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini Polwan di Polda DIY sebanyak 163 polwan dengan kriteria bekerja minimal 2 tahun, sudah menikah dan memiliki anak, dan memiliki *shift* kerja.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* Sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 116 polwan di Polda DIY. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan alat ukur dukungan sosial yang dikembangkan oleh Parasurman et al (1992) dengan berdasarkan acuan dari teori House (1983) yang telah diadaptasi oleh Nindyasari (2015) dan *work family conflict scale* yang telah dikembangkan oleh Carlson Kacmar dan Williams (2000). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear berganda.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Responden pada penelitian ini merupakan Polwan yang sudah menikah dan memiliki anak, serta memiliki *shift* bekerja. Sebanyak 116 Polwan yang menjadi subjek penelitian ini, didapatkan hasil berdasarkan masa kerja, jumlah anak, pekerjaan suami, dan pengasuhan anak sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, Pekerjaan Suami, Jumlah Anak, Pengasuhan Anak, Tempat Tinggal, dan Penggunaan ART

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Masa Kerja	<11 Tahun	17	14,66%
	11 -20 Tahun	83	71,55%
	21 -30 Tahun	12	10,34%
	>30 Tahun	4	3,45%
Pekerjaan Suami	PNS	5	4,31%
	POLRI	76	65,52%
	TNI	9	7,76%
	Wiraswasta	24	20,69%
	Wirausaha	2	1,72%
Jumlah Anak	1	63	54,31%
	2	43	37,07%
	3	10	8,62%
Pengasuhan Anak	Orang Tua	63	54,31%
	Pengasuh	43	37,07%
	Sendiri	10	8,62%
Tempat Tinggal	Orang Tua	24	20,69%
	Suami dan Anak	92	79,31%
Penggunaan ART	Ya	60	51,72%
	Tidak	56	48,28%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 83 (71,55%) polwan memiliki masa kerja sekitar 11-20 tahun lebih banyak daripada polwan yang mempunyai masa kerjanya kurang dari 11 Tahun maupun lebih dari 20 Tahun. Kemudian pada pekerjaan suami terdapat 76 (65,52%) polwan yang memiliki suami yang bekerja sebagai POLRI lebih banyak daripada suami dengan pekerjaan PNS, TNI, Wiraswasta, maupun Wirausaha. Berdasarkan jumlah anak terdapat 63 (54,31%) polwan yang memiliki 1 anak lebih banyak daripada polwan yang memiliki 2 maupun 3 anak. Berdasarkan pengasuhan anak terdapat 63 (54,31%) polwan dengan pengasuhan anak dari Orang Tua lebih banyak daripada pengasuhan anak menggunakan pengasuh maupun sendiri. Berdasarkan tempat tinggal terdapat 92 (79,31%) polwan yang tinggal bersama suami dan anak lebih banyak daripada tinggal bersama dengan Orang Tua. Kemudian berdasarkan penggunaan ART terdapat 60 (51,72) polwan yang menggunakan ART lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak menggunakan ART.

**Tabel 2.** Kategorisasi Dimensi Dukungan Sosial

Kategori	Dukungan Sosial Pasangan		Dukungan Sosial Rekan Kerja	
	F	%	F	%
Tinggi	105	90,52	96	82,76
Rendah	11	9,48	20	17,24
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari 116 polwan terdapat 105 polwan yang merasakan dukungan sosial yang didapatkan dari pasangan yang tinggi dan terdapat 96 polwan yang merasakan dukungan sosial yang didapatkan dari rekan kerja yang tinggi. Selanjutnya terdapat 11 polwan yang merasakan dukungan sosial dari pasangan yang didapatkan rendah dan terdapat 20 polwan yang merasakan dukungan yang didapatkan dari rekan kerja rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan baik dukungan sosial pasangan maupun dukungan sosial dari rekan kerja pada polwan di Polda DIY berada pada kategori tinggi.

**Tabel 3.** Kategorisasi Work Family Conflict

Kategori	WIF		FIW	
	F	%	F	%
Tinggi	26	22,41	15	12,93
Rendah	90	77,59	101	87,07
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>116</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 116 polwan terdapat 26 polwan yang merasakan konflik terjadi karena adanya pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) yang tinggi dan 15 polwan yang merasakan konflik terjadi karena keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW). Kemudian terdapat 90 polwan yang merasakan konflik terjadi karena adanya pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) rendah dan terdapat 101 polwan yang merasakan konflik terjadi karena adanya keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW) rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik yang dirasakan oleh polwan di Polda DIY dari pekerjaan yang mengganggu keluarga maupun keluarga yang mengganggu pekerjaan berada pada kategori rendah.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.506	9.21189

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh dukungan sosial terhadap variabel *work family conflict* sebesar 0,514 atau 51,4%. Sedangkan sebanyak 48,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi Parsial

	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero-order	
Dukungan Sosial Pasangan	-0.432	-0.680	0.294
Dukungan Sosial rekan Kerja	-0.337	-0.655	0.221

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work family conflict* adalah dukungan sosial pasangan dengan pengaruh sebesar 0,294 atau 29,4%. Sementara dukungan sosial rekan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,221 atau 22,1%.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial pada kategori tinggi dan *work family conflict* pada kategori rendah. Dukungan sosial yang tinggi dapat terjadi karena adanya bantuan dalam mengasuh anak atau mengerjakan tanggung jawab rumah tangga (Lu L. C., 2010), dukungan dari pasangan membuat efek *work family conflict* yang dirasakan berkurang (Cahyadi, 2012). Penelitian menemukan bahwa perempuan yang memiliki dukungan pasangan memiliki tingkat distres yang lebih rendah dibandingkan perempuan yang tidak memiliki dukungan tersebut (Rosenbaum, 1999). Sehingga penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan bahwa *work family conflict* rendah apabila merasakan dukungan sosial yang tinggi. Dalam penelitian ini juga tidak meneliti variabel lain, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa akan terdapat pengaruh tinggi *work family conflict* pada polwan di Polda DIY. Dapat dilihat pada pada tabel 3 bahwa dukungan sosial berpengaruh besar pada *work family conflict* sebesar 51,4% pada polwan di Polda DIY, sedangkan sebesar 48,6% faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi *work family conflict* seperti *job stressor* dan *job involvement*. Penelitian ini tetap sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu dukungan sosial berpengaruh signifikan negatif terhadap *Work Family Conflict* pada polwan di Polda DIY.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dukungan sosial yang dirasakan oleh polwan di Polda DIY berada pada kategori tinggi.
2. *Work Family Conflict* yang dirasakan oleh polwan di Polda DIY berada pada kategori rendah.
3. Secara keseluruhan dukungan sosial berpengaruh besar terhadap *work family conflict* pada polwan di Polda DIY yaitu sebesar 51,4%.

Pengaruh dukungan sosial paling besar terhadap *work family conflict* adalah dukungan sosial pasangan sebesar 29,4%.

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1] Abdurrahman, Irfan, & Nurtjahjanti., H. (2018). "Hubungan antara work-family conflict dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita." . Jurnal empati 6, no. 3 : 330-336.
- [2] Agustin, V. R. (2020). Konflik Peran Ganda Polisi Wanita dan Komitmen dalam Organisasi di Kepolisian Resor Kulon Progo. *Acta Psychologia*, 191-198.
- [3] Almasitoh, U. H. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*.
- [4] Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experiance of Work-Family Conflict. . *American Journal of Undergraduate Research*, 1, 9-16.
- [5] Ayman, R., & Antani, A. (2008). Social support and work-family conflict. *Handbook of work-family integration*, 287-304.
- [6] Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout?. *Journal of Occupational Health Psychology*, 170-180.
- [7] Boyar, S. L., P, M. C., C, M. D., & C, C. J. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. . *Journal of Managerial Psychology*.

- [8] Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. . *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, 254-271.
- [9] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 249-276.
- [10] Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 310-357.
- [11] Greenhaus, J. H., & J, B. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* , 76-88.
- [12] Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560.
- [13] Handayani, A., Adiyanti, M. G., Afiatin, T., & Himam, F. (2016). Psychosocial factors influencing work-family balance of working mothers. *Journal of Arts, Science & Commerce Volume VII*.
- [14] Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working Men and Women: Inter-and Intra-Role Conflict . *Psychology of women Quarterly*, 319-333.
- [15] Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 51-75.
- [16] House, J. S. (1983). *Work stress and social support*. . Addison-Wesley Series on Occupational Stress.
- [17] Lin, Nan, Dean, Alfred, & Ensel, W. (1986). *Social Support. Life Events and Depression*. Orlando: Academic Press.
- [18] Lippe, T. V., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. . *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402.
- [19] Lu, L. C. (2010). Cross-cultural differences on work-to-family conflict and role satisfaction: A Taiwanese-British comparison. *Human Resource Management* 49(1), 67-85.
- [20] McCarty, W. P., & Garland, B. E. (2007). Occupational stress and burnout between male and female police officers: Are there any gender differences?. *Policing: an international journal of police strategies & management*.
- [21] Mulyati, S., & Y, I. (2017). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan work family conflict pada ibu yang bekerja sebagai teller bank pada bank rakyat indonesia semarang b. *jurnal empiris*, 577-582.
- [22] Nugraha, P. S., & Rini, A. P. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work Family Balance pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim. In *Seminar Nasional Psikologi UM* , 117-123.
- [23] Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 339–356.
- [24] Rosenbaum, M. &. (1999). Equalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. . *Journal of vocational behavior*, 54(1), 102-113.
- [25] Saha, A., Sahu, S., & Paul, G. (2010). Evaluation of cardio-vascular risk factors in police officers. *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, 263-271.
- [26] Song, L. S., & Lin, N. (2011). Social support. *The SAGE handbook of social network analysis*, 116-128.
- [27] Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*.

- [28] Uysal Irak, D. K. (2020). Emotional support makes the difference: Work-family conflict and employment related guilt among employed mothers. *Sex Roles*, 82(1), 53-65.
- [29] Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2011). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. . *Public Administration Review*, 75-87.
- [30] Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755
- [31] Khairani, Aina P., Nugraha, Sumedi P. (2022). Dukungan Sosial dan Self-Regulated Online Learning Belajar Matematika Siswa SMA di Masa Pandemi *Jurnal Riset Psikologi* 2(2). 85-96.