

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap *Work Family Conflict* pada *Single Mother* di Kota Bandung

Bianca Clarissa Audy Putri *, Anna Rozana

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

*biancaclarissa7@gmail.com, annadyreza93@gmail.com

Abstract. Work family conflict is a conflict between roles in which the role pressures from the work and family domains conflict in several ways Greenhaus and Beutell (1985). Social support is a reciprocal relationship involving at least two people in terms of resources, with the aim of helping the person receiving support (House, 1983). Cohen and Wills (1985) said social support can reduce stress by changing coping patterns by influencing self-perception and individual behavior when solving problems. Factors that can reduce stress in single mothers is social support. The purpose of this study was to determine how much influence social support has on work-family conflict in single mothers. This research is a quantitative research using causality method. The population in this study were single mothers in Bandung, so it used purposive sampling with a total of 105 people. The analysis technique used is 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) and has been adapted by researchers. The results showed that social support had a significant negative effect on work-family conflict in single mothers in Bandung by 9.8%. The biggest influence is the support of colleagues at 7.82%.

Keywords: *Social Support, Work Family Conflict, Single Mother.*

Abstrak. *Work family conflict* merupakan konflik antar peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal Greenhaus dan Beutell (1985). Dukungan sosial adalah hubungan timbal balik yang melibatkan sekurangnya dua orang dalam hal sumber daya, dengan tujuan membantu orang yang menerima dukungan (House, 1983). Cohen dan Wills (1985) mengatakan dukungan sosial dapat mengurangi stres dengan mengubah pola koping dengan mempengaruhi persepsi diri dan perilaku individu ketika menyelesaikan masalah. Faktor yang dapat mengurangi stres pada *single mother* adalah dukungan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada *single mother*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah *single mother* di Kota Bandung sehingga menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah 105 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah uji linear berganda. Alat ukur yang digunakan adalah *Work-family conflict scale* dari Carlson & Kacmar yang diadaptasi oleh Kuntari (2014) dan alat ukur dukungan sosial (1983) yang dikembangkan oleh Parasuraman dan telah diadaptasi oleh peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap *work family conflict* pada *single mother* di Kota Bandung sebesar 9,8 %. Pengaruh paling besar yaitu dukungan rekan kerja sebesar 7,82%.

Kata Kunci: *Dukungan Sosial, Work Family Conflict, Single Mother.*

A. Pendahuluan

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah tenaga kerja wanita yang tinggi. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021, jumlah wanita yang bekerja sebagai tenaga profesional di Indonesia mencapai 49,99 % [3]. Laporan Women In Business 2020 juga menyatakan bahwa Indonesia menduduki posisi ke-4 dalam posisi manajemen senior paling banyak dengan persentase sebesar 37% [22]. Budaya di Indonesia merupakan budaya yang masih memiliki stereotipe di mana wanita mengerjakan pekerjaan domestik yang tidak proporsional, seperti pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan kadang kala wanita di tuntut bekerja untuk menambah penghasilan suaminya [14]. Wanita bekerja yang sudah menikah tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga berperan sebagai wanita karir, sehingga hal tersebut dapat berpotensi timbulnya work family conflict [16].

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan work family conflict sebagai bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Pertama, Time-Based Conflict yaitu konflik yang disebabkan oleh waktu. Kedua, Strain-Based Conflict yaitu konflik yang disebabkan oleh adanya tekanan. Ketiga, Behavior-Based Conflict yaitu, konflik yang disebabkan oleh perilaku [8]. Work family conflict juga menjadi salah satu sumber stres yang memberikan efek negatif, seperti adanya peningkatan risiko kesehatan bagi pekerja orang tua, pengasuhan anak yang buruk, kurangnya rasa kepuasan dalam hidup, dan penurunan produktivitas di tempat kerja. Sehingga hal tersebut menjadi masalah bagi suatu organisasi [11].

Work family conflict ini dapat menjadi salah satu alasan adanya ketidaksetaraan gender karena wanita lebih sering mengalami konflik dan tuntutan budaya mereka yang cenderung menghabiskan waktunya untuk keluarga dan lebih memilih mengurangi waktu bekerja dan terkadang memilih untuk berhenti dari pekerjaannya [15]. Work family conflict juga akan lebih dirasakan pada wanita bekerja yang telah menikah dan memiliki anak [21]. Wanita bekerja yang sudah menikah dan memiliki anak di bawah usia 7 tahun melaporkan mengalami work family conflict lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki anak remaja antara usia 13 dan 18 tahun [4]. Mereka yang memiliki anak cenderung lebih mengalami konflik dan tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan mereka yang tidak memiliki anak [5]. Banyak wanita berperan ganda mengakui bahwa secara operasional sulit untuk membagi waktu bagi urusan rumah tangga dan urusan pekerjaan sehingga salah satu peran yang dijalankan menjadi tidak maksimal [7]. Penelitian mengenai work family conflict juga memiliki keterbatasan dalam perbedaan demografis keluarga dan tenaga kerja setiap tahunnya sehingga sulit untuk diintegrasikan [24]. Work family conflict diperlukan sumber positif untuk meminimalisir dampak negatif yaitu dengan adanya dukungan sosial. Dukungan sosial telah diidentifikasi sebagai mekanisme koping penting yang dapat mengurangi efek negatif dari stressor [2]. Penelitian Cohen dan Wills (1985), yang mengatakan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi stres dengan mengubah pola koping dengan mempengaruhi persepsi diri dan perilaku seseorang ketika menyelesaikan masalah [6].

Menurut House (1983) dukungan sosial adalah hubungan timbal balik yang melibatkan sekurangnya dua orang dalam hal sumber daya, dengan tujuan membantu orang yang menerima dukungan. House (1983) juga menyatakan dukungan sosial yang dibelikan dapat berupa pemberian dukungan emosional, penilaian, instrumental dan informasi yang dapat membantu individu dalam mengatur pikirannya, perasaannya dan perilakunya yang berguna untuk merespon tekanan yang dihadapinya [12]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soeharto, Kuncoro, dan Prahara, (2021) menyatakan bahwa dukungan sosial dan keluarga memiliki pengaruh terhadap work family conflict pada ibu yang bekerja [21]. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Irak *et al.* (2020) dengan judul “Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers” menyebutkan bahwa dukungan pasangan tidak mempengaruhi work family conflict [23].

Saat ini kasus perceraian di Indonesia dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, jumlah kasus perceraian di Indonesia mencapai 516.334 kasus. Pada tahun 2021 tercatat, 474.522 jiwa penduduk di Jabar telah memiliki akta cerai sebagai bukti sah putusannya perkawinan dan perubahan status sebagai duda atau janda cerai hidup tercatat. Kota

Bandung menjadi wilayah dengan pemilik akta cerai terbanyak dengan total 53.335 jiwa [17]. Papalia (2009) menyebutkan bahwa single mother merupakan wanita yang ditinggalkan oleh pasangannya baik karena terpisah, bercerai atau meninggal dunia dan memutuskan untuk tidak menikah namun membesarkan anak-anaknya seorang diri [18]. Menurut Santrock (2007) single mother harus menggantikan peran ayah sebagai kepala keluarga, pengambil keputusan, pencari nafkah, di samping perannya mengurus rumah tangga, membesarkan, membimbing, dan memenuhi kebutuhan psikis anak [21]. Dampak psikologis pada single mother yang bercerai mati yaitu adanya rasa trauma, stres, muncul rasa kehilangan, sedangkan pada single mother yang bercerai hidup yaitu ketidakpastian akan masa depan, stres, dan kesepian [23]. Sedangkan dari sisi organisasi akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang pada akhirnya dapat terjadi high turnover. Single mother yang berkerja di sebuah organisasi dengan jam kerja yang terikat seperti jam kerja panjang, teratur dapat memicu terjadinya work family conflict [10]. Faktor yang dapat mengurangi stres pada single mother adalah dukungan sosial, dukungan sosial dibutuhkan oleh single mother agar dapat menjadi pribadi yang kuat dan dapat mengatasi setiap permasalahan hidup, sehingga single mother mampu mengurangi risiko negatif yang dapat merugikan [1].

Berdasarkan hasil penelusuran literatur terkait dukungan sosial dan work family conflict yang memiliki keberagaman hasil, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali pada single mother. Sehingga peneliti tertarik untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap work family conflict pada single mother di Kota Bandung.

1. Bagaimana tingkat *work family conflict* pada *single mother* di Kota Bandung ?
2. Bagaimana tingkat dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja pada *single mother* di Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh antara dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja terhadap *work family conflict* pada *single mother* di Kota Bandung ?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu single mother di Kota Bandung sebanyak 105 orang dengan kriteria memiliki anak usia <7 tahun dan bekerja di sebuah instansi di Kota Bandung.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 105 single mother. 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)[19] dengan berdasarkan acuan teori House (1983) yang telah diadaptasi oleh peneliti dan work family conflict scale yang telah dikembangkan oleh Carlson Kacmar dan Williams (2000) yang diadaptasi oleh Kuntari (2017) [13]. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict* terhadap *single mother* di Kota Bandung dengan menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 1. Kategori Dimensi Dukungan Sosial

Kategori	Dukungan Sosial Keluarga		Dukungan Sosial Rekan Kerja	
	F	%	F	%
Tinggi	63	60%	75	71.4%
Rendah	42	40%	30	28,6%

Total	105	100%	105	100%
--------------	------------	-------------	------------	-------------

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 105 *single mother* terdapat 63 orang yang merasakan dukungan sosial yang didapatkan dari keluarga tinggi dan terdapat 75 orang yang merasakan dukungan sosial dari rekan kerja yang tinggi. Selanjutnya, terdapat 42 orang yang merasakan dukungan sosial dari keluarga yang didapatkan rendah dan terdapat 30 orang yang merasakan dukungan yang didapatkan dari rekan kerja rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang paling berpengaruh pada *single mother* di Kota Bandung yaitu dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja.

Tabel 1. Kategori Dimensi Work Family Conflict

Kategori	WIF		FIW	
	F	%	F	%
Tinggi	49	46,7	53	50,5
Rendah	56	53,3	52	49,5
Total	105	100	105	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 105 *single mother* terdapat 49 orang yang merasakan konflik terjadi karena adanya pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) yang tinggi dan 53 orang yang merasakan konflik terjadi karena keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW) yang tinggi. Kemudian terdapat 56 orang yang merasakan konflik terjadi karena adanya pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) yang rendah dan terdapat 52 orang yang merasakan konflik terjadi karena adanya keluarga yang mengganggu pekerjaan (FIW) yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik yang dirasakan oleh *single mother* dari WIF terdapat pada kategori rendah dan pada FIW terdapat pada kategori tinggi.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	,115	,098	18,472

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa besarnya pengaruh dukungan sosial terhadap variabel *work family conflict* sebesar 0,098 atau 9,8%. Sedangkan sebanyak 90,2 % sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero-order	

Dukungan Sosial Keluarga	,131	,280	3,67
Dukungan Sosial Rekan Kerja	,242	,323	7,82

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work family conflict* yaitu dukungan sosial rekan kerja dengan pengaruh sebesar 7,82%. Sedangkan, dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh sebesar 3,67%.

Tabel 4. Uji F Dukungan Sosial terhadap Work Family Conflict

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4525,147	2	2262,574	6,631	.002 ^b
	Residual	34803,481	102	341,211		
	Total	39328,629	104			

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat dilihat bahwa F-hitung yang dihasilkan adalah sebesar 6,631 dan nilai *sig.* 0.002. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada *single mother*.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work Family Conflict

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *work family conflict* yaitu sebesar 9,8% (Tabel 3, R adjusted=0,098). Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan bahwa yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work family conflict* adalah dukungan sosial dari rekan kerja dengan pengaruh sebesar 7,82%. Dalam hal ini *single mother* di Kota Bandung merasakan adanya bantuan selama di tempat kerja yang dapat membantunya dalam menyelesaikan masalah, memberikan solusi, memperhatikan kenyamanan saat bekerja, saling mendukung dalam berkarir, dan memberikan apresiasi dengan pencapaian yang telah diraih.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk (2015) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh besar dalam menyeimbangkan adanya *work family conflict* pada ibu yang bekerja[9]. Penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yaitu dukungan sosial berpengaruh signifikan negatif terhadap *work family conflict* pada *single mother* di Kota Bandung.

D. Kesimpulan

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

1. *Work family conflict* yang dirasakan oleh *single mother* di Kota Bandung berada pada kategori rendah.
2. Dukungan sosial yang dirasakan oleh *single mother* di Kota Bandung berada pada kategori tinggi.
3. Secara keseluruhan terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict* pada *single mother* di Kota Bandung.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada *single mother* sebagai responden yang sudah meluangkan waktu dan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada Anna Rozana, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan, saran, dan kritik terkait penulisan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Aprilia, W. (2013). Resiliensi dan Dukungan Sosial pada Orang Tua Tunggal (Studi Kasus pada Ibu Tunggal di Samarinda). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3326>
- [2] Ayman, R., & Antani, A. (2008). Social Support and Work-Family Conflict. In *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 287–304). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50019-3>
- [3] Perempuan sebagai Tenaga Profesional (Persen), 2021-2022, (November 27, 2022).
- [4] Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 314–332. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2016-0192>
- [5] Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- [6] Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- [7] Dwarawati, D., Rozana, A., & Nugrahawati, E. N. (2017). HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL PADA KARYAWATI UNISBA. *Prosiding SNaPP2017 Kesehatan*, 3(1).
- [8] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- [9] Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 30(4).
- [10] Hasanah, S. F. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 381–398.
- [11] 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(1), 51–75. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-Q](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q)
- [12] House, S. J. (1983). *Work stress and social support*.
- [13] Indah S.R. Kuntari, Jan M.A.M. Janssens, & Henndy Ginting. (2017). GENDER, LIFE ROLE IMPORTANCE AND WORK-FAMILY CONFLICT IN INDONESIA: A NON-WESTERN PERSPECTIVE. *Academic Research International*, 8(1).
- [14] Israpil, I. (2017). Budaya Patriarki dan Kekerasan Terhadap Perempuan (Sejarah dan Perkembangannya). *PUSAKA*, 5(2), 141–150. <https://doi.org/10.31969/pusaka.v5i2.176>
- [15] Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014).

- Changing Work and Work-Family Conflict. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- [16] Mulyati, S., & Indriana, Y. (2016). HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN HARDINESS DENGAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI TELLER BANK PADA BANK RAKYAT INDONESIA SEMARANG. *Jurnal Empati*, 5(3), 577–582.
- [17] Open Data Jabar. (2023). *Kota Bandung jadi wilayah dengan pemilik akta cerai terbanyak*.
- [18] Papalia, D. E., Feldman, R. D., & Olds, S. W. (2009). *Human development* (11 th ed.). New York : McGraw-Hill.
- [19] Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339–356. <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>
- [20] Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan anak (edisi kesebelas)* (sebelas).
- [21] Soeharto, T., Kuncoro, M., & Prahara, S. A. (2022). Peran Relasi Sosial sebagai Mediator antara Dukungan Sosial dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 13(2), 223–234. <https://doi.org/10.15294/intuisi.v13i2.27599>
- [22] Supriyatna. (2020). *Indonesia urutan kel 4 sebagai Negara Dengan pemimpin wanita terbanyak*.
- [23] Uysal Irak, D., Kalkışım, K., & Yıldırım, M. (2020). Emotional Support Makes the Difference: Work-Family Conflict and Employment Related Guilt Among Employed Mothers. *Sex Roles*, 82(1–2), 53–65. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01035-x>
- [24] Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727–755. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277522>
- [25] R. Habibah and I. U. Sumaryanti, “Pengaruh Skills Group Dialectical Behavior Therapy terhadap Penurunan Disregulasi Emosi Ibu,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 17–22, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.1849.
- [26] A. F. Ramadhani and A. Mubarak, “Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 125–130, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2766.
- [27] N. H. Fadila and D. Rosiana, “Pengaruh Konsep Diri terhadap Kematangan Karir Siswa Kelas 12 SMK di Kota Serang,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.