

FAMILY RESILIENCE

dalam Menghadapi Pandemi *COVID-19*

Anissa Lestari Kadiyono dkk.

FAMILY RESILIENCE

dalam Menghadapi Pandemi *COVID-19*

ideas
PUBLISHING

IP.047.10.2021

Family Resilience dalam Menghadapi Pandemi COVID-19

Anissa Lestari Kadiyono, Jane Savitri, Meilia Trisito Anggraeni,
Arimbi Apriliani, Indah Puspitasari, Ira Adelina, Gianti Gunawan,
Endah Noviyanti, Indira Briantri Asni, Tery Setiawan,
C. M. Indah Soca R. Kuntari, Ari Pratiwi, Tesselonika Sembiring,
O. Irene Prameswari Edwin, Seriwati Ginting,
Ambrosius Stephano Decidery Yolanda, Suroso, Niken Titi Pratitis,
Ni Luh Indah Desira Swandi, Putu Nugrahaeni Widadiasavitri,
Intan Rahmawati, Aliyah Arika Fatin, Lisa Efendy, Yulinda Ashari,
Lie Fun Fun, Dian Jayantari Putri K. Hedo, Nicholas Simarmata,
Meilani Rohinsa, Risa Juliadilla, Irfani Zukhrufillah,
Syarifah Faradonna, Winbaktianur, Yuspendi

Pertama kali diterbitkan pada Oktober 2021

Oleh **Ideas Publishing**

Alamat: Jalan Ir. Joesoef Dalie No. 110

Kota Gorontalo

Surel: infoideaspublishing@gmail.com

Anggota IKAPI No. 001/GORONTALO/14

ISBN: 978-623-234-195-1

Penyunting : Rosida Tiurma Manurung
Mira Mirnawati
Penata Letak : Siti Khumaira Dengo
Desainer Sampul : Ilham Djafar

Dilarang mengutip, memperbanyak, atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku dalam bentuk apa pun, baik secara elektronik dan mekanis, termasuk memfotokopi, merekam, maupun dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penerbit.

Daftar Isi

Kata Pengantar — ix

1. Peran Resiliensi Keluarga dalam Pendidikan
Anissa Lestari Kadiyono..... 1
2. Peningkatan *Family Resilience*
dengan Membangun Relasi Positif dalam Keluarga
Jane Savitri, Meilia Trisito Anggraeni,
Arimbi Apriliani..... 23
3. Peran Orang Tua dalam Pemilihan Karier Remaja
Indah Puspitasari..... 37
4. *Growth Mindset* untuk Meningkatkan Ketahanan
Keluarga dalam Menghadapi Pandemi *Covid-19*
Ira Adelina 45
5. Kontribusi *Family Support* terhadap *Work-Life Balance*
Karyawati Bank X yang Sudah Menikah di Bandung
Gianti Gunawan & Endah Noviyanti 55
6. Aplikasi *Social Network Analysis*
dalam Menjelaskan Fenomena Kekerasan Seksual
yang Dilakukan Orang Tua Laki-Laki
Indira Briantri Asni & Tery Setiawan 71
7. Peningkatan Ketahanan Keluarga Indonesia
selama Pandemi *Covid-19* melalui *Aktivitas Bersyukur*
C. M. Indah Soca R. Kuntari..... 87
8. Ayah di Antara Pekerjaan, Pekerjaan Rumah Tangga,
dan Pengasuhan: Sebelum dan Selama Pandemi *Covid-19*
Ari Pratiwi..... 101

9. ***Close Relationship* dan *Family Resilience***
Tessalonika Sembiring 117
10. **Fungsionalitas Keluarga dan Kesehatan Mental**
O. Irene Prameswari Edwina 129
11. **Karakter Tangguh**
Modal Membangun Keluarga Sejahtera
Seriwati Ginting 147
12. **Komunikasi Interpersonal, Komitmen Pernikahan,**
dengan Kecenderungan Perceraian
Ambrosius Stephano Decidery Yolanda, Suroso,
Niken Titi Pratitis 165
13. **Mengontrol atau Dikontrol: Regulasi Emosi Orang Tua**
Mendampingi Anak Berkebutuhan Khusus
Belajar dari Rumah di Masa Pandemi
Ni Luh Indah Desira Swandi
& Putu Nugrahaeni Widiasavitri 179
14. **Nilai Kekuatan Relasi Keluarga**
dalam Menghadapi Pandemi
Intan Rahmawati, Aliyah Arika Fatin,
Lisa Efendy 195
15. **Pengaruh *Family Sense of Coherence*, Dukungan Sosial,**
dan Pendapatan terhadap Resiliensi Keluarga
di Masa Pandemi *Covid-19*
Yulinda Ashari 211
16. **Peranan Dukungan Keluarga terhadap Stres Akademik**
pada Mahasiswa yang Menjalani Perkuliahan Daring
Lie Fun Fun 233
17. **Perencanaan Keluarga**
dalam Upaya Mencapai *Family Flourishing*
Dian Jayantari Putri K. Hedo & Nicholas Simarmata 245

18. ***Resiliency Wheel*** sebagai Dasar Orang Tua dalam Membentuk Anak yang Tangguh di Masa Pandemi *Covid-19*
Meilani Rohinsa 261
19. Seni Berkomunikasi dengan Keluarga Menghadapi Fenomena *Cabin Fever* saat Pandemi *Covid-19*
Risa Juliadilla & Irfani Zukhrufillah..... 273
20. Strategi Mengatasi Konflik Kerja Keluarga Ibu Bekerja di Masa Pandemi *Covid-19*
Syarifah Faradina & Winbaktianur 287
21. Keseimbangan Kepribadian, Cinta pada Pasangan dan Tuhan dalam Mencapai Kepuasan Pernikahan
Yuspendi 299

Kata Pengantar

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat dan rahmat-Nya sehingga *book chapter* ini dapat terselesaikan dengan baik. *Book chapter* ini disusun sebagai luaran dari Seminar Nasional dan *Call for Paper* yang diselenggarakan dalam Rangka Dies Natalis Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha ke-56, yang dipersembahkan oleh Program Studi Magister Psikologi Universitas Kristen Maranatha.

Seminar Nasional dan *Call for Paper* ini mengambil tema “***Family Resilience dalam Menghadapi Pandemi Covid-19***”, yang sesuai dengan kekhasan Program Studi Magister Psikologi Sains, yaitu bidang kajian mengenai *family* dan *parenting*. Keluarga merupakan salah satu unsur kekuatan pembangunan nasional. Penguatan ketahanan keluarga sangat diperlukan karena banyak masalah sosial yang terjadi akibat runtuhnya pondasinya keutuhan keluarga. Pandemi *Covid-19* jelas berdampak pada ketahanan keluarga di Indonesia. Semakin baik ketahanan keluarga, semakin baik pula kemampuan keluarga menghadapi perubahan pandemi dan pasca pandemi.

Book chapter ini berisi kumpulan kajian literatur dan penelitian mengenai topik-topik *family resilience* dari seantero nusantara. Diharapkan *book chapter* ini dapat dijadikan literatur bagi pembaca dan kalangan akademik yang meneliti tentang tema keluarga, *parenting*, dan resiliensi.

Akhir kata, kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, khususnya kepada peserta dan panitia Seminar Nasional dan *Call for Papers* atas kerja sama dan dukungannya sehingga buku ini dapat diterbitkan.

Bandung, September 2021
Ketua Program Studi Magister Psikologi Sains
Universitas Kristen Maranatha

Dr. Meilani Rohinsa., M.Psi., Psikolog

Kontribusi *Family Support* terhadap *Work-Life Balance* Karyawati Bank X yang Sudah Menikah di Bandung

Gianti Gunawan

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha

Pos-el: gianti.gunawan@psy.maranatha.edu

Endah Noviyanti

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha

Pos-el: noviyantiendah.en@gmail.com



A. Pendahuluan

Pada masa kini, wanita yang memutuskan untuk mencari pekerjaan semakin bertambah dari waktu ke waktu dikarenakan wanita telah memiliki kesempatan pendidikan dan pekerjaan yang setara dengan pria (Tabroni, dkk., 2007). Kesempatan ini tampaknya disambut baik ditunjukkan dengan adanya peningkatan tenaga kerja wanita sebesar 55,6% per bulan april 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Peran wanita sebagai pekerja sangatlah bertentangan dengan norma yang dianut oleh masyarakat tradisional khususnya bagi negara yang menganut budaya timur, mencakup peran sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga (Botkin, Weeks, & Morris, 2000). Akan tetapi, di sisi lain mereka juga harus menjalankan tanggung jawab dan tuntutan lain di luar

pekerjaannya, seperti relasi sosial, tanggung jawab terhadap keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Realita tersebut tentunya membuat *work-life balance* menjadi sangat penting untuk dimiliki untuk menyeimbangkan antara peran yang mereka miliki dalam pekerjaan dengan berbagai aspek kehidupan yang lain.

Bank X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung (BUMD) dengan visi perusahaan, yaitu menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia. Namun, dari perusahaan sendiri diketahui belum memiliki tindakan maupun regulasi yang mengarah pada *work-life balance*. Hal tersebut diketahui dari hasil *rating* per tahun 2020, Bank X Tbk masih tertinggal dengan tiga perusahaan perbankan milik BUMN dan BUMS lainnya (Jobplanet, 2020). Bank X Tbk diketahui memiliki dua bagian layanan, yaitu bagian *non-business* yang meliputi *supporting* atau *back office* serta bagian *business* yang meliputi *teller* dan *customer service*. Karyawan wanita yang berada di bagian *back office* menjelaskan mengenai perbedaan durasi kerja antara bagian *business* yang memiliki durasi kerja 6 jam perhari sedangkan bagian *non-business* memiliki durasi kerja hampir 12 jam perhari dengan tugas dan tanggung jawab yang cukup besar, seperti membuat laporan keuangan bank baik bulanan ataupun tahunan, mengelola buku besar dan mengadministrasi pelaporan dari kantor-kantor cabang, serta membantu pemerintah dalam pembukuan keuangan daerah Jawa Barat dan Banten yang dihayati oleh karyawan wanita menjadi *over timing* yang dapat berdampak pada kualitas kehidupan pribadi

karyawan baik dalam komunitas dan sosial maupun keluarga.

Johnson dan Johnson (1991) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari orang-orang penting dan dekat dengan individu atau disebut dengan *significant others*, salah satunya yaitu dukungan dari keluarga. Sarafino dan Smith (2011) menyebutkan bahwa dukungan keluarga adalah dukungan berupa kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan, dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dihargai dan dicintai. Berdasarkan dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *work-life balance* pada individu, salah satunya yaitu *family support* yang merupakan faktor eksternal atau faktor dari luar diri individu itu sendiri (Greenhaus dkk., 2003). *Family support* memiliki tipe-tipe yang terdiri dari dukungan emosional (*emotional support*), dukungan instrumental (*instrumental support*), dukungan informasi (*informational support*), dan dukungan penghargaan (*companionship support*) yang mana keempat tipe tersebut secara khusus menyediakan empat fungsi dasar yang berbeda (Sarafino & Smith, 2011).

Tipe dukungan emosional dapat terjadi ketika seseorang mendapatkan perhatian, kepedulian, penerimaan, dan dorongan yang membuat orang tersebut merasa dicintai dan diperhatikan ketika menghadapi suatu permasalahan. Lingkungan sosial individu, seperti keluarga, tempat kerja dan relasi yang penuh dengan perhatian, kepedulian, empati, dan penerimaan cenderung akan membuat seseorang merasa berharga dan dicintai, sehingga mereka akan lebih mudah untuk menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan

kehidupan di luar pekerjaan. Tipe dukungan instrumental terjadi ketika seseorang mendapatkan bantuan langsung atau secara fisik dari orang lain ketika menghadapi suatu permasalahan. Dukungan instrumental dari pasangan dapat berupa suami mau ikut terlibat untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dan mengurus anak, sehingga dapat meringankan beban yang dimiliki oleh istri akibat tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan. Tipe dukungan informasi dapat terjadi ketika seseorang mendapatkan dukungan dalam bentuk arahan, saran, atau *feedback* dari orang lain, sehingga membantu orang tersebut untuk menemukan jalan keluar dari permasalahannya. Selain itu, tipe dukungan penghargaan dapat dikatakan terjadi ketika individu mendapatkan suatu hadiah ataupun pujian disertai dengan pemberian rasa kebersamaan dalam keluarga atau kelompok. Hal ini terjadi karena di dalam kelompok tersebut karyawan dapat saling berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama, sehingga mereka akan merasakan kebersamaan untuk saling menguatkan satu sama lain.

Maraknya partisipasi wanita yang masuk ke dalam dunia kerja tersebut membuat *work-life balance* menjadi semakin penting dimiliki oleh mereka dikarenakan memiliki konsekuensi terhadap *personal life* meliputi *physical and psychological health outcomes*, *societal life* meliputi meningkatnya kualitas hubungan, dan *organizational life* meliputi meningkatnya kualitas serta produktivitas kerja, meningkatnya komitmen terhadap organisasi, dan penurunan *stress* kerja. *Work-life balance* itu sendiri di definisikan sebagai multidimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari waktu, perilaku, ketegangan

atau *strain*, dan juga energi (Fisher, 2009). Keempat multidimensional tersebut dianggap sebagai sumber daya yang dapat meningkatkan (*enrichment*) peran individu di dua domain begitupun sebaliknya yang dapat dianggap sebagai tuntutan yang dapat mengurangi (*interference*) kualitas peran individu dalam dua domain, hal tersebut dikarenakan keempat multi dimensional yang meliputi, waktu, perilaku, ketegangan (*strain*) dan energi berada di dalam dua dimensi *work-life balance*, yaitu *demands* maupun *resources*.

Fisher (2009) mengemukakan dimensi *demands* berkaitan dengan tuntutan-tuntutan yang berasal dari pekerjaan maupun *personal life* individu yang memengaruhi pekerjaan maupun *personal life* itu sendiri, seperti ketika karyawan wanita bagian *non-business* yang sudah menikah diberikan sebuah target berupa pembuatan laporan keuangan bank baik bulanan ataupun tahunan, mengelola buku besar dan pengadministrasian laporan dari kantor-kantor cabang, serta membuat pembukuan keuangan daerah, maka ia akan terus-menerus bekerja untuk mencapai target tersebut sehingga ia cenderung mengabaikan kehidupan pribadinya begitupun sebaliknya. Dimensi *demands* itu sendiri terdiri dari dua subdimensi, yang mana di dalamnya terdapat subdimensi *work interference with personal life* (WIPL) yang merujuk pada seberapa besar domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi individu serta *personal life interference work* (PLIW) yang merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaan.

Selain itu, dimensi *resources* berkaitan dengan sumber-sumber yang berada di lingkungan pekerjaan

maupun *personal life* individu yang dapat meningkatkan pekerjaan maupun *personal life* itu sendiri, seperti ketika karyawan bank wanita yang sudah menikah cenderung dapat menerapkan apa yang ia dapatkan dari pekerjaan ke dalam kehidupan pribadinya, begitupun sebaliknya karyawan bank wanita yang sudah menikah juga cenderung akan menerapkan apa yang ia dapatkan dari kehidupan pribadi ke dalam pekerjaannya. Dimensi *resources* itu sendiri terdiri dari dua subdimensi, yang mana di dalamnya terdapat subdimensi *work enhancement of personal life* (WEPL) merujuk pada seberapa besar peningkatan kualitas kehidupan pribadi individu yang disebabkan oleh pekerjaan serta *personal life enhancement of work* (PLEW) yang merujuk pada seberapa besar peningkatan performa individu dalam bekerja disebabkan oleh kehidupan pribadinya. Berdasarkan dua dimensi tersebut, *work-life balance* ditunjukkan dengan dimensi *resources* yang lebih tinggi daripada *demands*. Fisher G.G (2001 dalam disertasinya yang berjudul *Work/ Personal Life Balance: A Construct Development Study*) menjelaskan bahwa tingkat *interferences* yang rendah (dimensi *demands* yang meliputi WIPL dan PLIW) diartikan sebagai *work-life balance* yang tinggi, sama seperti ketika semakin tinggi tingkat *enhacement* (dimensi *resources* yang meliputi WEPL dan PLEW) maka diartikan semakin tinggi *work-life balance*, sehingga selain daripada itu dapat diartikan sebagai *work-life balance* yang rendah.

Dalam mengukur *family support*, peneliti menggunakan modifikasi alat ukur *family support* dari penelitian Faizah (2014). Alat ukur *family support* ini terdiri dari 23 butir pernyataan, dengan rincian 12 butir pernyataan *favourable* (positif) dan 11 butir pernyataan

unfavourable (negatif). Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) yang setiap jawabannya memiliki rentang nilai 1-4. Alat ukur *family support* memiliki validitas dari rentang 0,522-0,888 didapatkan jumlah aitem yang valid sebanyak 23 aitem dan yang tidak valid sebanyak 1 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,911 yang tergolong reliabel. Dalam mengukur *work-life balance*, peneliti menggunakan modifikasi alat ukur *work-life balance scale* dari penelitian Gianti Gunawan (dalam Penelitian mengenai Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Subjective Well-Being* Studi Pada Karyawan PT. Biofarma (Persero), 2019) yang diadaptasi dari kuesioner Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger and Carlla S. Smith (dalam *Journal of Occupational Health Psychology* 2009, Vol. 14, No. 4, 441-456). Kuesioner tersebut terdiri dari 17 aitem, aitem tersebut diantaranya terdiri dari dimensi *demands* yang didalamnya meliputi dua sub dimensi dan diwakili oleh 5 dan 6 aitem serta dimensi *resources* yang didalamnya meliputi dua sub dimensi dan diwakili oleh masing-masing 3 aitem dengan menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu "Tidak Pernah", "Jarang", "Kadang-kadang", "Sering", "Sangat Sering". Alat ukur *work-life balance* memiliki validitas dari rentang 0,750 -0,912 didapatkan jumlah aitem yang valid sebanyak 17 aitem dengan nilai reliabilitas sebesar 0,976 yang tergolong reliabel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan wanita dengan teknik penarikan sampel yang peneliti gunakan, yaitu *purposive sampling* yang mana dalam pengambilan sampelnya berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (Sugiono, 2008).

B. Pembahasan

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh gambaran sampel berdasarkan penghayatan tipe-tipe *family support* karyawan wanita yang digambarkan pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1
Gambaran Tipe *Family Support*

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Penghayatan yang kecil terhadap Dukungan Emosional	39	35,5%
Penghayatan yang besar terhadap Dukungan Emosional	71	64,5%
Total	110	100%
Penghayatan yang kecil terhadap Dukungan Instrumental	45	41%
Penghayatan yang besar terhadap Dukungan Instrumental	65	59%
Total	110	100%
Penghayatan yang kecil terhadap Dukungan Informasi	27	24,5%
Penghayatan yang besar terhadap Dukungan Informasi	83	75,5%
Total	110	100%
Penghayatan yang kecil terhadap Dukungan Penghargaan	55	50%
Penghayatan yang besar terhadap Dukungan Penghargaan	55	50%
Total	110	100%

Pada tabel 5.1, diketahui bahwa terdapat 71 responden yang tergolong memiliki penghayatan yang besar terhadap dukungan emosional dengan presentase sebesar 64,5%, sebanyak 65 responden yang tergolong memiliki penghayatan yang besar terhadap dukungan instrumental dengan presentase sebesar 59%, 83 responden yang tergolong memiliki penghayatan yang

besar terhadap dukungan informasi dengan presentase sebesar 75,5%, serta 50 responden yang tergolong memiliki penghayatan yang besar terhadap dukungan penghargaan dengan presentase sebesar 50%.

Tabel 5.2

Gambaran *Work-Life Balance*

Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Work-life Balance</i> Tinggi	92	83,6%
<i>Work-life Balance</i> Rendah	18	16,4%
Total	110	100%

Berdasarkan tabel 5.2, diketahui bahwa terdapat 92 responden yang tergolong kedalam *work-life balance* tinggi dengan presentase sebesar 83,6% dan 18 responden yang tergolong kedalam *work-life balance* rendah dengan presentase sebesar 16,4%.

Tabel 5.3

Gambaran Hasil Kontribusi *Family Support* terhadap *Work-Life Balance*

IV	DV	Hasil R-Squared	F Anova	P Value	Arti
Dukungan Emosional	Dimensi <i>Demands</i>	0,091	10,796	0,001	Signifikan
Dukungan Emosional	Dimensi <i>Resource</i>	0,263	38,519	0,000	Signifikan
Dukungan Instrumental	Dimensi <i>Demands</i>	0,059	6,830	0,010	Signifikan
Dukungan Instrumental	Dimensi <i>Resource</i>	0,504	109,800	0,000	Signifikan
Dukungan Informasi	Dimensi <i>Demands</i>	0,014	1,491	0,025	Signifikan
Dukungan Informasi	Dimensi <i>Resource</i>	0,551	132,351	0,000	Signifikan
Dukungan Penghargaan	Dimensi <i>Demands</i>	0,081	9,482	0,003	Signifikan
Dukungan Penghargaan	Dimensi <i>Resource</i>	0,436	83,468	0,000	Signifikan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas, secara garis besar keempat tipe dukungan keluarga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *work-life balance*. Dari hasil uji kontribusi pada tabel III, diperoleh gambaran bahwa yang memiliki kontribusi paling besar terhadap *work-life balance* yaitu dukungan informasi, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dan yang terakhir diikuti oleh dukungan emosional.

Berdasarkan data pada tabel III, tipe dukungan informasi memiliki kontribusi sebesar 56,5% terhadap *work-life balance*, dengan kontribusi yang bersifat positif terhadap dimensi *resource* (β sebesar 0,870 dan P 0,000) dan kontribusi yang bersifat negatif terhadap dimensi *demands* (β sebesar -0,149 dan P 0,025) pada karyawati Bank X yang sudah menikah di Kota Bandung. Artinya, mereka mengalami peningkatan performa dalam bekerja disebabkan oleh kehidupan pribadi dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan dikarenakan adanya ketersediaan saran atau arahan dari anggota keluarga untuk membantu karyawan wanita dalam menemukan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi, sehingga tidak akan menyita banyak waktu hanya untuk berfokus pada satu peran dan mengabaikan perannya yang lain, serta dapat mengurangi berbagai tuntutan yang dapat memengaruhi pekerjaan maupun *personal life* itu sendiri.

Berdasarkan data pada tabel III, tipe dukungan instrumental memiliki kontribusi sebesar 56,3% terhadap *work-life balance*, dengan kontribusi yang bersifat positif terhadap dimensi *resource* (β sebesar 0,757 dan P 0,000) dan kontribusi yang bersifat negatif terhadap dimensi *demands* (β sebesar -0,391 dan P 0,010) pada karyawati Bank X yang

sudah menikah di Kota Bandung. Artinya, mereka mengalami peningkatan performa dalam bekerja disebabkan oleh kehidupan pribadi dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan dikarenakan adanya bantuan secara langsung atau nyata dari pasangan maupun anggota keluarga dengan ikut terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan rumah, sehingga dapat meringankan beban yang dimiliki oleh karyawan wanita akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, serta dapat mengurangi berbagai tuntutan yang dapat memengaruhi pekerjaan maupun *personal life* itu sendiri.

Berdasarkan data pada tabel III, tipe dukungan penghargaan memiliki kontribusi sebesar 51,7% terhadap *work-life balance*, dengan kontribusi yang bersifat positif terhadap dimensi *resource* (β sebesar 0,853 dan P 0,000) dan kontribusi yang bersifat negatif terhadap dimensi *demands* (β sebesar -0,551 dan P 0,003) pada karyawati Bank X yang sudah menikah di Kota Bandung. Artinya, mereka mengalami peningkatan performa dalam bekerja disebabkan oleh kehidupan pribadi dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan dikarenakan adanya sikap saling berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama, sehingga karyawan wanita merasakan kebersamaan untuk saling menguatkan satu sama lain, yang mana persepsi tersebut dapat memberikan penguatan bagi karyawan wanita dalam menjalani dan menghadapi permasalahan perannya, serta dapat mengurangi berbagai tuntutan yang dapat memengaruhi pekerjaan maupun *personal life* itu sendiri.

Berdasarkan data pada tabel III, tipe dukungan emosional memiliki kontribusi sebesar 35,4% terhadap *work-life balance*, dengan kontribusi yang bersifat positif terhadap dimensi *resource* (β sebesar 0,638 dan P 0,000) dan kontribusi yang bersifat negatif terhadap dimensi *demands* (β sebesar -0,563 dan P 0,001) pada karyawan Bank X yang sudah menikah di Kota Bandung. Artinya, mereka mengalami peningkatan performa dalam bekerja disebabkan oleh kehidupan pribadi dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan dikarenakan adanya sikap penuh perhatian, kepedulian, empati, dan penerimaan dari anggota keluarga untuk mendengarkan keluh kesah karyawan wanita ketika mengalami masalah di tempat kerja yang cenderung berpengaruh pada pengurangan tekanan dan tuntutan yang dapat memengaruhi pekerjaan maupun *personal life* itu sendiri.

Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan akan terjadi ketika sumber daya yang terdiri atas waktu, perilaku, ketegangan, dan energi yang dimiliki individu dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menghadapi berbagai tuntutan peran baik di dunia kerja maupun kehidupan pribadinya (Fisher, 2009). Dalam hal ini, *family support* berperan sebagai sumber dukungan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya individu (*high resources*), sehingga tingkat gangguan atau *demands* akan semakin rendah yang membuat individu mencapai *work-life balance* yang tinggi (Fisher G.G, 2001 dalam disertasinya yang berjudul *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*). Selain itu, terdapat juga faktor demografi yang dapat berkontribusi terhadap penghayatan karyawan Bank X

yang sudah menikah di Kota Bandung pada kualitas *family support* yang mereka terima untuk mencapai *work-life balance*, yaitu posisi dalam keluarga dan usia pernikahan (ρ sebesar 0,705), usia pernikahan dan masa kerja (ρ sebesar 0,901), serta masa kerja dan usia pernikahan (ρ sebesar 0,901). Dalam penelitian ini, sebagian besar responden termasuk kedalam kategori dewasa awal yang ditandai dengan individu mulai membentuk rumah tangga dan mengalami masa reproduktif yang mana mereka mulai siap untuk menerima tanggung jawab serta peran sebagai seorang ibu (Hurlock, 1996), sehingga selain masa kerja yang berkontribusi terhadap peran yang mereka jalani pada domain *work*, lamanya usia pernikahan juga memiliki kontribusi terhadap banyaknya peran yang karyawan wanita jalani pada domain *non-work*.

C. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan bahwa tipe dukungan informasi memiliki kontribusi sebesar 56,5%, dukungan instrumental memiliki kontribusi sebesar 56,3%, dukungan penghargaan memiliki kontribusi sebesar 51,7%, dan dukungan emosional memiliki kontribusi sebesar 35,4% terhadap *work-life balance* pada karyawati Bank X yang sudah menikah di Kota Bandung. Selain itu, tipe-tipe *family support* juga memiliki kontribusi yang bersifat positif dan signifikan terhadap dimensi *resources* serta kontribusi yang bersifat negatif dan signifikan terhadap dimensi *demands work-life balance*.

Peneliti memberikan saran bahwa: (1) bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, bahan perbandingan, dan bahan pertimbangan

untuk meneliti lebih lanjut mengenai kontribusi tipe-tipe *family support* terhadap *work-life balance*; (2) untuk penelitian selanjutnya, peneliti perlu memperhatikan data penunjang lainnya meliputi tempat tinggal dan domisili suami karyawan wanita yang sudah menikah yang dapat berkontribusi pada kualitas dukungan yang mereka dapatkan; (3) bagi karyawan Bank X yang sudah menikah di Kota Bandung diharapkan dapat terus memanfaatkan dukungan dalam bentuk informasi, instrumental, dan penghargaan serta lebih memanfaatkan dukungan dalam bentuk emosional yang diberikan oleh keluarga untuk mencapai *work-life balance*; (4) bagi pihak perusahaan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi bahwa tipe dukungan informasi memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian *work-life balance* pada karyawan wanita yang sudah menikah.

Daftar Rujukan

- Abendroth, Anja & Laura den Dulk. (2011). Support for the Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Journal of Work, Employment and Society*, 1-23. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Adiningtyas, N & Mardhatillah, A. (2011). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Volume 5, Nomor 3, Hal 327 - 333.
- Ali, Abdulrahman, (2018). The Nation of Work Life Balance, Determining Factors, Antecedents, and Consequences: A Copenhensive Literature Survey. *International Journal of Academic Research and Reflection*.
- Ayuningtyas, L., & Septiani, B.G. (2013). Hubungan Family Supportive Supervison Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri dan organisasi*.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bloch-Jorgensen, Zephyr T & Patrick J Cilione, dkk. (2018). Centeredness Theory: Understanding and Measuring Well-Being Across Core Life Domains. *Journal of Front Psychology Vol.9*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01648>
- Burnett, S. B., & Gatrell, C. J. (2010). Well balanced families? A gendered analysis of work life balance policies and work family practices. *Journal department of management learning and leadership*. <https://doi.org/10.1108/17542411011081356>
- Creswell, J.W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Edisi Ketiga (Terjemahan). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Faizah, S. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga dan Work Life Balance pada Ibu Pekerja. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(2), 110-118.
- Febriana, Amalia A. (2017). Peran Ganda Wanita (Studi Kasus Pegawai Bank Sulselbar Cabang Sinjai). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*.
- Fernanda, A.P. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *Indonesian Journal of School Counseling*. <https://doi.org/10.23916/08430011>
- Fisher, Gwenith. G., Carrie A. Bulger., & Carlla S. Smith. (2009). Beyond work and family: a measure of work/ nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, Vol.14. No.4*, 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G.G. 2001. Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Gunawan, Gianti. (2019). Pengaruh Person Organization Fit dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Subjective Well-Being Studi Pada Karyawan PT. Biofarma (Persero).
- Gunawan, Gianti & Nugraha Yus, dkk. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Vol.8 No.2*, 88-94.

- Hurlock, E. B. (2012). Psikologi Perkembangan, Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Ika, Sari Novianti. (2012). Confirmatory Factor Analysis untuk Mengukur Unidimensional Indikator Performa Pengelolaan Lingkungan Hidup dalam Survei Publik Otonomi Award Jawa Pos Institute of Pro Otonomi Tahun 2011. *Jurnal Sains dan Seni ITS Vol.1 No.1*, 93-94.
- Kaiser, S., Ringlsetter, M., Ruth Eikhof, D., & Pina E Cunha, M. (2011). *Creating balance?* New York: Springers.
- Kismono, Gugup (2013). Faktor - Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 17 No. 2*, 208-224.
- Landy, Frank J., Jeffrey M. Conte, *Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology*, New York: Mc Graw-Hill, 2004.
- Nafis, Banatun., dkk (2020). Analisis *Work-Life Balance* Pada Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis Vol. 8 No. 1*, 115-126.
- Rinantri Viranda., dkk (2014). Persepsi Pengembangan Karir Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Karyawan Wanita Di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah. *Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 19 No. 2*, 179-189.
- Sarafino, E. P., Timothy W. Smith. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions, 7th edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Siswanto. (2008). Validitas Sebagai Alat Penentuan Keandalan Tes Hasil Belajar. *Jurnal Pendidikan Akutansi Indonesia Vol.6 No.1*.
- Triwijayanti, Dewa Ayu K & Dewi Puri A. (2019). Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana Vol.6 No.2*, 320-327.