

HUBUNGAN DUKUNGAN SUAMI DENGAN NILAI POSITIF PEKERJA-KELUARGA PADA IBU BEKERJA

Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto

Program Studi psikologi

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between husband support and work-family enhancement on working mothers. The hypothesis of this study is there a relationship between husband support and work-family enhancement on working mothers. Characteristics of research subjects in this study: (1) subjects lived together with her husband and had children under the age of 12 years who lived with the subject, (2) working full time. Data collection tool used in this study: work-family enhancement scale and the scale of support for her husband. Techniques of analysis in this research using partial correlation techniques. The results showed association with the husband's support and work-family enhancement on working mothers.

Keywords: support of her husband, work-family enhancement

A. PENDAHULUAN

Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa terutama pria dan wanita yang bekerja. Masa dewasa adalah salah satu masa perkembangan yaang dialami oleh manusia dalam hidupnya atau merupakan bagian dari rentang kehidupan seseorang. Santrock (2002) membagi masa dewasa menjadi 3 masa yaitu masa dewasa awal (20;0-35;0) , masa dewasa madya (35;0-60;0) dan masa dewasa lanjut (60;0-meninggal). Tugas perkembangan pada masa dewasa awal antara lain mendapatkan pekerjaan, memilih suami hidup, belajar hidup bersama dengan istri/suami, membentuk keluarga, mengasuh anak (Santrock, 2002).

Berdasarkan tugas perkembangan yang harus dilakukan tersebut di atas masalah pekerjaan dan keluarga merupakan hal penting pada masa dewasa awal dan masalah tersebut telah lama menjadi subjek penelitian. Menurut Gutek,dkk (Aycan & Eskin, 2005) ,faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan. Sejak awal tahun 1950, penelitian tentang masalah pekerjaan dan keluarga telah dilakukan tetapi fokus penelitian lebih banyak dilakukan untuk meneliti masalah *work-family conflict* (konflik peran ganda) yang terdiri dari dua komponen yaitu *Work interfering with family* dan *family interfering with work*. Penelitian

sekarang mulai meneliti tentang *work-family enhancement* yang juga terdiri dari dua komponen yaitu *work to family facilitation* dan *family to work facilitation*.

Konsep nilai positif pekerjaan-keluarga mengacu pada konsep *multiple role*, pengalaman pada peran yang satu akan meningkatkan kemampuan untuk menjalankan peran yang lain (Greenhaus dan Powell, 2006). Peran yang dilakukan seseorang antara lain peran dalam pekerjaan : sebagai pekerja dan peran dalam keluarga : sebagai suami/istri atau ayah/ibu (Voydanoff, 2002) Nilai positif pekerjaan-keluarga adalah keterlibatan dalam menjalankan peran di tempat kerja atau di rumah akan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan melakukan peran di rumah atau di tempat kerja (Frone, 2003). Wadsworth dan Owens (2007) mengartikan nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai bentuk pengalaman pada suatu peran yang akan memperkaya peran yang lain. Frone (2003) menjelaskan bahwa sikap, emosi yang positif, ketrampilan dan perilaku dalam masing-masing peran akan saling mempengaruhi. Sedangkan menurut Hill (2005) ; Kinnunen, dkk. (2006) ; MacDermid, dkk (2000), dimensi dari nilai positif pekerjaan-keluarga adalah suasana hati yang positif, keahlian, waktu, energi, dan perilaku. Berdasarkan pendapat di atas penelitian ini akan mengacu pada pendapat Frone (2003); Hill (2005) ; Kinnunen, dkk.(2006) ; MacDermid, dkk.(2000) bahwa nilai positif pekerjaan-keluarga adalah

suasana hati yang positif, keahlian, waktu, energi, dan perilaku dalam menjalankan peran di tempat kerja akan mendukung peran individu di rumah serta sikap, emosi yang positif, ketrampilan dan perilaku dalam menjalankan peran di rumah akan mendukung peran individu dalam bekerja.

Penelitian tentang nilai positif pekerjaan-keluarga dilakukan untuk melihat peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang dapat saling memperkaya. Selain itu jumlah pekerja yang bekerja sebagai karyawan di Indonesia terus meningkat sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk meneliti permasalahan yang dialami pekerja yaitu nilai positif pekerjaan-keluarga. Tahun 2004 berdasarkan data BPS jumlah pekerja yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 25.459.554, tahun 2005 jumlah pekerja yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 26.027.953, tahun 2006 jumlah pekerja yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 26.821.889, tahun 2007 jumlah pekerja yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 28.042.390, dan tahun 2008 jumlah pekerja yang bekerja sebagai karyawan sebanyak 28.183.773 (BPS, 2009). Di Daerah Istimewa Yogyakarta, kondisi pekerja yang bekerja sebagai karyawan pada tahun 2007 sebanyak 417.360 untuk pekerja pria dan 237.743 untuk pekerja wanita.

Data di atas menunjukkan baik pria dan wanita pada saat ini mempunyai peluang yang sama untuk bekerja. Hal ini akan berdampak pada kehidupan keluarga para pekerja tersebut. Dampak yang

ditimbulkan dari suami yang bekerja tidak selalu berdampak negatif tetapi juga berdampak positif apabila pengalaman pada suatu peran yang akan memperkaya peran yang lain. Berdasarkan penelitian Grzywacz (dalam Washington, 2006) ditemukan bahwa dampak positif pekerjaan-keluarga ini lebih dirasakan oleh wanita yang bekerja dan sudah menikah. Wanita bekerja yang menikah ditemukan mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang tidak menikah karena wanita yang bekerja ini memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu sebagai istri atau ibu, peran yang dijalankan dalam keluarga tersebut akan mempermudah pekerja menjalankan peran di tempat kerja (Grzywacz dalam Washington, 2006).

Beberapa penelitian yang meneliti tentang nilai positif pekerjaan-keluarga antara lain nilai positif pekerjaan-keluarga pada suami yang bekerja dapat dipengaruhi dukungan sosial yaitu dukungan suami (Aryee dkk., 2005; Hennessy, 2007; Wadsworth & Owen, 2007) Penelitian Friedman & Greenhaus (2000) juga menunjukkan perlunya dukungan sosial untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan dari keluarga yaitu suami. berpengaruh positif terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan penejelasan di atas maka peneliti menyimpulkan penelitian tentang nilai positif pekerjaan-keluarga perlu dilakukan karena masih sedikit penelitian yang meneliti nilai positif

pekerjaan-keluarga. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memberi gambaran tentang nilai positif pekerjaan-keluarga pada pekerja wanita yang menikah serta memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penelitian ini mendasarkan pada teori *role enhancement* dan teori gender. Teori *role enhancement* ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif (Kinnunen, dkk, 2006). Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dan Powell,2006). Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini ingin melihat nilai positif pekerjaan terhadap keluarga yang dialami oleh wanita yang bekerja dan sudah menikah.

Ada beberapa faktor yang mendukung nilai positif pekerjaan-keluarga antara lain : dukungan sosial dari keluarga terutama suami akan mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga (Voydanoff, 2002; Wadsworth dan Owens, 2007). Pengertian dukungan sosial menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk (1996) adalah pemberian informasi, pemberian bantuan atau materi yang didapat dari hubungan sosial yang akrab atau keberadaan orang lain membuat seseorang merasa diperhatikan dan dicintai sehingga membantu keberhasilan seseorang menyelesaikan masalahnya.

Sumber dukungan sosial adalah orang-orang yang berada di sekitar dan kehadirannya sangat berarti bagi wanita/pria yang bekerja. Sumber dukungan yang berasal dari keluarga antara lain dukungan dari suami.

Dukungan yang diterima dari suami sangat penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari suami akan meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga (Voydanoff, 2004).

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah : apakah ada hubungan dukungan suami dengan nilai positif pekerjaan-keluarga?

A. KAJIAN PUSTAKA

Nilai positif pekerjaan-keluarga diartikan oleh Frone (2003) sebagai bentuk *multiple role*, peran dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan/keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga/pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga/pekerjaan (Frone, 2003; Voydanoff, 2001). Balmforth & Gardner (2006) mengatakan nilai positif pekerjaan-keluarga terjadi ketika peran yang dilakukan dalam pekerjaan dan peran yang dilakukan dalam keluarga saling memberikan kontribusi positif dan keuntungan.

Secara umum, menurut Frone (2003) nilai positif pekerjaan dan keluarga

mempunyai dua dimensi: pertama, nilai positif pekerjaan terhadap keluarga terjadi apabila pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga. Kedua, nilai positif keluarga terhadap pekerjaan terjadi apabila pengalaman dalam menjalankan peran dalam keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kerja (Greenhaus & Powell, 2006).

Menurut Crouter (1984) dimensi dari nilai positif pekerjaan-keluarga adalah ketrampilan, sikap, energi dan suasana hati. Frone (2003) menjelaskan bahwa sikap, emosi yang positif, ketrampilan dan perilaku dalam masing-masing peran akan saling mempengaruhi. Sedangkan menurut MacDermid, dkk. (2000); Hill (2005); Kinnunen, dkk. (2006) dimensi dari nilai positif pekerjaan-keluarga adalah suasana hati yang positif, keahlian atau ketrampilan, waktu, energi, dan perilaku. Suasana hati yang positif, keahlian atau ketrampilan, waktu, energi, dan perilaku dalam menjalankan peran di pekerjaan akan menimbulkan suasana hati yang positif, meningkatkan ketrampilan, mengatur waktu di rumah dengan lebih efisien, memberi semangat atau energi pada peran yang dilakukan di keluarga. Ketrampilan seperti ketrampilan berkomunikasi yang diperoleh di tempat kerja dapat diterapkan ketika menjalankan peran sebagai orangtua (Voydanoff, 2004).

Berdasarkan penelitian Grzywacz (dalam Washington, 2006) ditemukan bahwa dampak positif pekerjaan-keluarga ini lebih dirasakan oleh wanita yang bekerja dan sudah menikah. Wanita bekerja yang menikah ditemukan mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang tidak menikah karena wanita yang bekerja ini memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu sebagai istri atau ibu, peran yang dijalankan dalam keluarga tersebut akan mempermudah pekerja menjalankan peran di tempat kerja (Grzywacz dalam Washington,2006).

Berdasarkan pendapat di atas yang dimaksud dengan nilai positif pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini adalah pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan/keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga/pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga/pekerjaan yang terdiri dari dua dimensi yaitu nilai positif pekerjaan terhadap keluarga dan nilai positif keluarga terhadap pekerjaan.. Dimensi dari nilai positif pekerjaan-keluarga adalah suasana hati yang positif, keahlian atau ketrampilan, waktu, energi, dan perilaku.

Nilai positif pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan sosial: dukungan suami (Aycan dan Eskin,2005). Pengertian dukungan sosial menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq,dkk (1996) adalah pemberian informasi, pemberian bantuan atau materi yang didapat dari

hubungan sosial yang akrab atau keberadaan orang lain membuat seseorang merasa diperhatikan dan dicintai sehingga membantu keberhasilan seseorang menyelesaikan masalahnya. Konsep dukungan sosial yang dipakai adalah dukungan yang dipersepsi atau dirasakan, dinilai atau diinterpretasi, seseorang merasa memperoleh dukungan dan merasa ada sejumlah orang yang dapat diandalkan pada saat dibutuhkan sehingga seseorang akan mengatasi masalahnya berdasarkan persepsi dukungan sosial yang dimiliki.

Menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk (1996), ada 4 dimensi dukungan sosial yaitu (1) dukungan emosional : seseorang membutuhkan empati,cinta, kepercayaan, yang di dalamnya terdapat pengertian dan rasa percaya, (2) dukungan informatif : dukungan yang berupa informasi, nasihat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah.(3) dukungan instrumental : pemberian dukungan yang berupa materi, pemberian kesempatan dan peluang, (4) penilaian positif: pemberian penghargaan, umpan balik mengenai hasil atau prestasi dan kritik yang membangun. Dukungan yang diterima dari suami atau suami sangat penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari suami akan meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga (Voydanoff ,2004).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan dukungan sosial yang berupa dukungan suami meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja.

Berdasarkan tinjauan teoritis, diusulkan hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan dukungan suami dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan sejumlah variabel sebagai berikut :

1. Nilai Positif Pekerjaan-Keluarga dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Nilai positif pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini adalah pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga (Frone, 2003; Voydanoff, 2001). Indikator dari nilai positif pekerjaan-keluarga adalah suasana hati yang positif, keahlian atau keterampilan, waktu, energi, dan perilaku dalam menjalankan peran dalam pekerjaan akan mendukung peran individu dalam keluarga (Kinnunen, dkk., 2006). Tinggi rendahnya nilai positif pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini tercermin melalui

skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi skor yang dicapai maka semakin tinggi nilai positif pekerjaan-keluarga.

- b. Nilai positif keluarga-pekerjaan dalam penelitian ini adalah pengalaman dalam menjalankan peran dalam keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan pekerjaan (Frone, 2003; Voydanoff, 2001). Indikator dari nilai positif keluarga-pekerjaan adalah suasana hati yang positif, keahlian atau keterampilan, waktu, energi, dan perilaku dalam menjalankan peran di rumah akan mendukung peran individu dalam bekerja (Kinnunen, dkk., 2006). Tinggi rendahnya nilai positif keluarga-pekerjaan dalam penelitian ini tercermin melalui skor yang diperoleh subjek, semakin tinggi skor yang dicapai maka semakin tinggi nilai positif keluarga-pekerjaan.
2. Dukungan suami adalah pemberian dukungan dari suami yang dirasakan ibu bekerja berupa dukungan emosi, instrumental, informasi dan penilaian positif (Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk., 1996). Dukungan ini diungkap dengan skala dukungan suami yang disusun

menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk. (1996). Tinggi rendahnya dukungan suami dalam penelitian ini tercermin melalui skor yang diperoleh subjek dalam mengerjakan Skala Dukungan Suami. Semakin tinggi skor yang dicapai, semakin tinggi dukungan suami yang dirasakan subjek.

Skala nilai positif pekerjaan-keluarga dan skala dukungan suami diuji cobakan pada 38 wanita yang bekerja di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari pengujian terhadap validitas dan reliabilitas Skala nilai positif pekerjaan-keluarga menghasilkan 16 aitem yang valid dari 20 aitem yang diuji cobakan,. Koefisien validitas bergerak antara 0,320 sampai dengan 0,547 sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas alpha, menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,839. Hasil dari pengujian terhadap validitas dan reliabilitas Skala dukungan suami menghasilkan 21 aitem yang valid dari 22 aitem yang diuji cobakan,. Koefisien validitas bergerak antara 0,327 sampai dengan 0,632 sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas alpha, menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,896.

Karakteristik subyek penelitian dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja, berusia 21;0-40;0 (masa dewasa), menikah dan tinggal bersama dengan suami, mempunyai anak yang tinggal

bersama dengan subyek. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 94 subyek.

C. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu dukungan suami dengan variabel tergantung yaitu nilai positif pekerjaan-keluarga sebesar $r_{xy} = 0,364$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi dukungan suami maka akan diikuti pula dengan semakin meningkatnya nilai positif pekerjaan-keluarga. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar $r^2 = 0,13$, artinya dukungan suami mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga sebesar 13% sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan suami dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. Artinya hipotesis penelitian dapat diterima, semakin tinggi dukungan suami maka semakin tinggi pula nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja, sebaliknya semakin rendah dukungan suami maka nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja juga semakin rendah. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan suami merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja.

Wanita dapat mempunyai berbagai peran pada saat yang bersamaan: ibu, istri, dan pekerja. Kombinasi antarperan tersebut dapat menimbulkan nilai pekerjaan-keluarga yaitu nilai positif pekerjaan-keluarga (nilai positif dari peran di pekerjaan ke peran di keluarga). Nilai positif pekerjaan-keluarga diartikan oleh Frone (2003) sebagai bentuk peran ganda, peran dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan/keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga/pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga/pekerjaan (Frone, 2003; Voydanoff, 2001).

Berdasarkan penelitian Grzywacz (dalam Washington, 2006) ditemukan bahwa dampak positif pekerjaan-keluarga ini lebih dirasakan oleh wanita yang bekerja dan sudah menikah. Wanita bekerja yang menikah ditemukan mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang tidak menikah karena wanita yang bekerja ini memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu sebagai istri atau ibu, peran yang dijalankan dalam keluarga tersebut akan mempermudah pekerja menjalankan peran di tempat kerja (Grzywacz dalam Washington, 2006). Pasangan bekerja yang menikah ditemukan mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang tidak menikah karena pasangan yang bekerja ini memperoleh keuntungan dari

peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu peran yang dilakukan di rumah seperti sebagai ayah/ibu atau suami/istri akan mempermudah pekerja menjalankan peran di tempat kerja (Grzywacz dalam Washington, 2006)

Penelitian ini mendasarkan pada teori *role enhancement* dan teori gender. Teori *role enhancement* ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan meningkatkan energi dan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang (Kinnunen, dkk, 2006). Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dan Powell, 2006).

Nilai positif pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan sosial: dukungan suami (Aycan dan Eskin, 2005). Dukungan yang diterima dari suami atau suami sangat penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari suami akan meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga (Voydanoff, 2004). Wadsworth dan Owens (2007) menunjukkan perlunya dukungan sosial untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan dari

keluarga yaitu suami akan berpengaruh positif terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga. Penelitian Hennessy (2007) pada 161 perempuan yang bekerja, menikah dan mempunyai anak berusia dibawah 18 tahun menunjukkan perlunya dukungan dari keluarga untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada hubungan positif antara dukungan suami dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. Dukungan suami yang diterima ibu bekerja akan mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara dukungan suami dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. Hal tersebut menunjukkan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan suami.

DAFTAR PUSTAKA

Adams,A.G., King,A.L.,& King,D.W.1996.Relationship of Job and Family Involment, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*,81.(4),411-420.

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. *Sex Roles*,53.(7/8), 453-471.

Badan Pusat Statististik. 2005. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*. Jakarta: CV.Petratama Persada.

Bartley, S. J., Judge,W.& Judge,S. 2007. Antecedents of Marital Happiness and Career Satisfaction : An Empirical Study of Dual-Career Managers.*Scientific Journals International*,1(1).

Balmforth, K. & Gardner, D. 2006. Conllict and Facilitation between Work and Family : Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*. 35. (2).69-76.

Belsky,J., Perry-Jenkin, M. & Crouter, A.C. 1985. The Work-Family Interface and Marital Change Across the Transition to Parenthood. *Journal of Family Issues*. 6. 205-220.

Crouter, A.C. 1984. Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*. 37. (6). 425-442.

- Ezsa, M & Deckman, M.1996. Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Care in the Federal Government. *Public Administration Review*,56(2),174-179.
- DeGenova.M.K.& Rice.F.P.2005. *Intimate Relationships, Marriages, and Families*. Boston: The McGraw-Hill.
- Frone, M.R.2003. Work-Family Balance dalam Quick,J.M & Tetrick,L.E. *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington,DC: American Psychological Association
- Greenhaus, J.H. & Powell,G.N. 2006. When Work and Family Are Allies : A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*. 31. (1). 72-92
- Grzywacz, J. & Mark, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5. 111-126
- Hill, E.J. 2005. Work-family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*. 26. 793-819.
- Kinnunen,U.,Feldt,T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. 2006. Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of negative and positive Spillover between work and Family. *Scandinavian Journal of Psychology*. 47. 149-162.
- Levy,P.E. 2003.*Industrial/Organizational Psychology: Understanding The Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Santrock,J.W.2002. *Adolescence*. Illionis:McGraw Hill..
- Saltzstein, A. L., Ting, Y. & Saltzstein, G.H .2001. Work-Family Balance and Job Satisfaction:The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*,61 (4).
- Schultz,D.P, & Schultz,S.E.1994. *Psychology and Work Today:An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York: Macmillan .
- Voydanoff, P. 2004. The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and the Famil*.66,398-412.

Wadsworth.L. L. & Owens,B.P. 2007. The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector. *Public Administration Revi*,67(1),75-85.

Washington. F. D. 2006. The Relationship between Optimism and Work-Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well-Being. *Thesis*. Drexel University.