

## HUBUNGAN DUKUNGAN ATASAN DENGAN NILAI POSITIF PEKERJAAN-KELUARGA PADA IBU YANG BEKERJA

**Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto**

Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### ABSTRACT

*This study aimed to examine the relation between supervisor support and work-family enhancement on working mothers. The hypothesis was proposed: there was positive correlation between supervisor 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 supervisor support. Techniques of analysis in this research using product moment correlation techniques. The results showed positive correlation between the supervisor's support and work-family enhancement on working mothers.*

*Keywords: support of supervisor, work-family enhancement*

### A. PENDAHULUAN

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 pekerjaan-keluarga) 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*. Ada beberapa istilah yang dipakai untuk menjelaskan *work-family enhancement* yaitu *work-family enrichment*, *work-family interface*, *work-family facilitation*, *positive work-family spillover* (Washington, 2006). Penelitian ini akan menggunakan istilah nilai positif pekerjaan-keluarga yang berasal

dari istilah *work-family enhancement*. Untuk selanjutnya istilah nilai positif pekerjaan-keluarga akan digunakan di dalam penelitian ini.

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 positif, ketrampilan dan perilaku dalam masing-masing peran akan saling mempengaruhi. 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. Di DIY penduduk yang bekerja dengan status karyawan/pegawai di bulan Agustus 2011 menunjukkan jumlah laki-laki yang bekerja

sebanyak 1.002.000 sedangkan perempuan sebanyak 796.542 (Sumber: BPS, Survey Angkatan Kerja Nasional, 2011 diolah Pusdatinaker).

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 ibu 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 ibu yang bekerja dan sudah menikah. Ibu bekerja yang menikah ditemukan mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang tidak menikah karena ibu 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).

Dampak yang ditimbulkan dari peran sebagai istri, ibu atau pekerja dapat positif apabila pekerja mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga yang tinggi. Manfaat dari berbagai peran memberikan bukti bahwa peran ganda meningkatkan mental, fisik dan hubungan kesehatan pekerja (Barnett & Hyde, 2001) Selain itu, tampak bahwa ada efek penyangga, seperti kepuasan dalam satu peran mungkin

penyangga stres atau ketidakpuasan yang berkembang dari peran yang lain. Penelitian Tiedje, dkk. (1990) menunjukkan nilai positif pekerjaan-keluarga tinggi pada perempuan yang bekerja berkaitan dengan rendahnya depresi dan meningkatnya kepuasan (kepuasan kerja, kepuasan perkawinan dan kepuasan sebagai orangtua). Sebaliknya, perempuan yang bekerja yang mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga rendah akan mengalami depresi dan menurunkan kepuasan kerja, kepuasan perkawinan dan kepuasan sebagai orangtua (Tiedje, dkk., 1990).

Berdasarkan penejelasan di atas maka peneliti menyimpulkan penelitian tentang nilai positif pekerjaan-keluarga perlu dilakukan karena melihat manfaat nilai positif pekerjaan-keluarga bagi ibu yang bekerja.

Penelitian tentang *nilai positif pekerjaan-keluarga* telah dilakukan sejak tahun 1974 oleh Sieber (dalam Balmforth & Gardner, 2006). 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.

Nilai positif pekerjaan-keluarga pada suami yang bekerja dapat dipengaruhi dukungan sosial antara lain dukungan atasan. 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 yang 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 ibu/pria yang bekerja..

Penelitian yang dilakukan Voydanoff (2004) menunjukkan bahwa dukungan dari atasan akan meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga. Penelitian ini didukung oleh penelitian Wadsworth & Owens (2007) menunjukkan perlunya dukungan sosial untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan dari tempat kerja yaitu atasan akan berpengaruh positif terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga. Friedman & Greenhaus (2000) menemukan dukungan dari tempat kerja yaitu atasan dan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah : apakah ada hubungan antara dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja?

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai kajian teoritis untuk melihat hubungan antara dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja karena tanpa mengetahui

dengan baik proses yang terjadi dalam hubungan pekerjaan-keluarga akan sulit untuk membantu ibu yang bekerja mengalami keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan berpikir para ibu yang bekerja akan pentingnya pencapaian nilai positif pekerjaan-keluarga.

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. Nilai positif pekerjaan-keluarga diartikan oleh Frone (2003) sebagai bentuk *multiple role*, peran dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi.

Menurut Frone (2003) nilai positif pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi: pertama, *Work enhancement of family (WFE)* : 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, *family enhancement of work (FWE)*: 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).

Penelitian ini didasarkan 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 didasarkan 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 ibu 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 ibu yang bekerja dan sudah menikah.

Ada beberapa faktor yang mendukung nilai positif pekerjaan-keluarga antara lain dukungan dari tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Voydanoff (2002); Voydanoff (2005); Wadsworth dan Owens (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan dari tempat kerja yaitu atasan dan rekan kerja terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga. Pekerja yang memperoleh dukungan dari atasan antara lain dengan membicarakan masalah yang dialami akan membantu pekerja mengatasi masalah. Dukungan dari tempat kerja merupakan salah satu bentuk dari dukungan sosial.

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.

Banyak sumber dukungan yang berpotensi memberikan dukungan sosial bagi ibu yang bekerja. Sumber dukungan sosial adalah orang-orang yang berada disekitar dan kehadirannya sangat berarti bagi ibu yang bekerja. Dukungan yang

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

Berdasarkan tinjauan teoritis, diusulkan hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang 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 atasan adalah pemberian dukungan dari atasan yang dirasakan ibu yang bekerja berupa dukungan emosi, instrumental, informasi dan penilaian positif (Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk., 1996). Dukungan ini diungkap dengan skala dukungan atasan yang disusun menurut Winnubst dan Schabracq dalam Schabracq, dkk. (1996). Ada 4 dimensi yaitu (1) dukungan emosional, (2) dukungan informatif, (3) dukungan instrumental, (4) penilaian positif. Tinggi rendahnya dukungan atasan dalam penelitian ini tercermin melalui skor yang diperoleh subjek dalam mengerjakan Skala Dukungan atasan. Semakin tinggi skor yang dicapai, semakin tinggi dukungan atasan yang dirasakan subjek.

Skala nilai positif pekerjaan-keluarga dan skala dukungan atasan diuji cobakan pada 38 perempuan 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 diujicobakan,. 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 atasan menghasilkan 21 aitem yang valid dari 22 aitem yang diujicobakan,. Koefisien validitas bergerak antara 0,320 sampai dengan 0,716 sedangkan untuk pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas alpha, menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,880.

Karakteristik subyek penelitian dalam penelitian ini adalah ibu 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.

Pengujian hubungan antara dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga pada ibu yang bekerja lebih lanjut akan dikaji dalam pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis korelasi *product moment*.

### C. HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi antara dukungan atasan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga sebesar  $r_{xy} = 0,518$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya semakin tinggi dukungan atasan maka akan diikuti pula dengan semakin meningkatnya nilai positif pekerjaan-keluarga. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar  $r^2 = 0,26$ , artinya dukungan atasan mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga sebesar 26% sedangkan sisanya 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

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

Perempuan 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 perempuan yang bekerja dan sudah menikah. Perempuan yang bekerja tersebut ditemukan mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pekerja yang tidak menikah karena perempuan 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 didasarkan 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 didasarkan 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 perempuan mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dan Powell, 2006).

Nilai positif pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan sosial antara lain dukungan dari tempat kerja (Aycan dan Eskin, 2005; Judge dan Colquitt, 2004). Sumber dukungan sosial adalah orang-orang yang berada disekitar ibu yang bekerja dan kehadirannya sangat berarti. 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.

Hasil penelitian yang dilakukan Voydanoff (2002); Voydanoff (2005); Wadsworth dan Owens (2007) menunjukkan ada pengaruh dukungan dari tempat kerja yaitu atasan dan rekan kerja terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga. Pekerja yang memperoleh dukungan dari atasan antara lain dengan membicarakan masalah yang dialami akan membantu pekerja mengatasi masalah. Dukungan dari atasan seperti memberi aturan kerja yang tidak kaku, kesediaan atasan untuk mendengarkan masalah kerja atau masalah pribadi 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 dan dukungan dari tempat kerja yaitu atasan dan rekan kerja 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 teman kerja 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 yang bekerja. Dukungan atasan yang diterima ibu yang bekerja dari pasangan akan mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga.



#### D. KESIMPULAN

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

#### 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. 2011. *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. Conlict 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 Goverment. *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.