

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN
WORK-FAMILY CONFLICT PADA POLWAN DI POLDA
SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Gelar Sarjana Psikologi*

**WIRA YUDHISTIRA ADIYATMA HARAHAHAP
15.860.0217**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN
WORK-FAMILY CONFLICT PADA POLWAN DI POLDA
SUMUT
NAMA : WIRA YUDHISTIRA ADIYATMA HARAHAP
NPM : 15.860.0217
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Babby Hasmayni S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI

Kepala Bagian

PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDUSTRI & ORGANISASI
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Widia, Ph.D)

=

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

1 - AGUSTUS - 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Dewan Penguji:

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Babby Hamayni S.Psi., M.Si.,
3. Endang Haryati S.Psi., M.Psi.,
4. Doli Maulana Gama Samudera Lubis S.Psi., M.Psi.,

Tanda Tangan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 16 Juni 2022



Peneliti

Wira Yudhistira Adiyatma HRP

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR / SKRIPSI / TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Wira Yudhistira Adiyatma Harahap**
NPM : 15.860.0217
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Fakultas Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive-Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut. Dengan hak bebas royalti non-eksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta / dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 16 Februari 2022

Yang menyatakan



Wira Yudhistira Adiyatma Harahap

Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut

WIRA YUDHISTIRA ADIYATMA HARAHAHAP
15.860.0217

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 polisi wanita direktorat kriminal umum di Polda Sumut. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan tehknik *purposive sampling*. Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan keluarga menurut Gunarsa & Gunarsa (2012) : Memberi dukungan nyata, Memberi perhatian, Memberi kehangatan, Member kasih sayang dan perlindungan. *Work-family conflict* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Kopelman (dalam Apollo dan Cahyadi, 2012) meliputi Aspek pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, Waktu untuk keluarga, Menentukan prioritas, Tekanan karir, Tekanan keluarga, Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Dimana semakin tinggi skor *Work-family conflict* maka semakin tinggi nilai *Work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *Work-family conflict* maka semakin tinggi nilai *Work-family conflict*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negative antara Dukungan keluarga dengan *Work-family Conflict*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,771$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,595$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 59,5%% terhadap *Work-family Conflict*. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 45,27. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 100 dan nilai empirik sebesar 118,84.

Kata Kunci: Dukungan Keluarga, *Work-Family Conflict*, Polwan

***The Correlation Between Family Support and Work-Family Conflict in
Policewomen at the North Sumatra Police***

**WIRA YUDHISTIRA ADIYATMA HARAHAP
15.860.0217**

Abstract

This study aims to empirically test and determine the correlation between family support and work family conflict among female police officers at the North Sumatra Police. The sample used in this study were 45 female police officers from the general criminal directorate at the North Sumatra Police. The technique used by the researcher is purposive sampling technique. Family support in this study was measured based on aspects of family support according to Gunarsa & Gunarsa (2012): Giving real support, giving attention, giving warmth, giving affection and protection. Work-family conflict in this study was measured based on aspects according to Kopelman (in Apollo and Cahyadi, 2012) including aspects of child care, housework assistance, communication and interaction with children and husband, time for family, setting priorities, career pressure, Family pressure, as well as the husband's view of the dual role of women. Where the higher the Work-family conflict score, the higher the Work-family conflict score, conversely, the lower the Work-family conflict score, the higher the Work-family conflict score. Based on the calculation of the product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative correlation between family support and work-family conflict. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.771$, with significant $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable and the dependent variable is $r^2 = 0,595$. This shows that social support is distributed by 59.5%% of Work-family Conflict. Based on the results of the calculation of the hypothetical and empirical mean values, it can be concluded that family support is low with a hypothetical mean value of 57.5 and an empirical mean of 45.27. Furthermore, it can also be concluded that Work-family Conflict is classified as high with a hypothetical value of 100 and an empirical value of 118.84.

Keywords: Family Support, Work Family Conflict, Policewomen

MOTTO

Teruslah bersyukur. Jangan membenci keadaan. Karena malam pun tak pernah membenci takdirnya menjadi gelap. Cintailah hidup. Karena Allah tengah menyiapkan yang terbaik dihidupmu.



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayangnya yang memberi kekuatan, fikiran, serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan baginda Rasullullah Muhammad SAW. Ku persembahkan karya yang sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

- Papa dan Mama tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih tak terhingga saya mempersembahkan karya sederhana ini kepada Papa dan Mama, yang telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tiada tara, yang selalu memberikan dukungan secara moral maupun materi dan mengajarkan banyak hal.

- Saudara dan orang terdekat

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan karya sederhana ini untuk adik-adikku serta pacar terkasihku. Terimakasih telah banyak membantu dalam menyelesaikan tugas ini. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

- Sahabat dan teman-temanku

Sebagai tanda terimakasih ku persembahkan skripsi ini untuk sahabat, serta teman seperjuangan, dan kepada teman-teman Psikologi 15 dan 17.

- Dosen pembimbing tugas akhir

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya persembahkan skripsi ini kepada dosen pembimbing, atas segalanya yang sudah sangat banyak membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir, sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

- Kepada semua yang telah membantu kelancaran mengerjakan tugas akhir saya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar., MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sekaligus Ketua pada sidang meja hijau, terima kasih banyak bapak, sudah bersedia hadir dan memberikan saran berupa ilmu pengetahuan.
4. Ibu Babby Hasmayni S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya serta banyak memberikan masukan dan motivasi, sehingga dapat terselesaikannya skripsi saya ini.
5. Ibu Endang Haryati S.Psi., M.Psi., selaku pembimbing dalam sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan saran.
6. Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis S.Psi., M.Psi., selaku sekretaris dalam sidang meja hijau yang telah memberikan masukan dan saran.
7. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua, Bapak Armansyah Harahap SH. dan Ibu Tuti Herawati yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Papa dan Mama adalah bentuk kasih sayang tuhan yang nyata untuk saya, Semoga Papa dan Mama selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Terimakasih kepada seluruh POLWAN di Polda Sumut yang sudah bersedia beluangkan waktu dan tenaga demi selesainya penelitian saya ini.
9. Terimakasih kepada adik saya Dandy Fattah Nugraha Harahap yang sedang menempuh pendidikan di Universitas Medan Area jurusan Psikologi dan Dita Maharani Putri Bahira Harahap yang juga sedang menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara dan terlebih lagi untuk teman dekatku Dewi Sahara, yang selalu memberikan semangat dan motivasi disaat saya sangat membutuhkan itu, dan menjadi orang yang selalu siap mendengar keluh kesah dari saya dan selalu ada menemani saya dikala susah maupun senang.
10. Terimakasih kepada pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman seperjuangan saya khususnya teman-teman di kelas psikologi C1, yang telah menemani, mengisi hari-hari saya semasa kuliah, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah, dan saling mendukung, berkat semangat kalian lah

akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini , semoga Allah membalas kebaikan kalian.

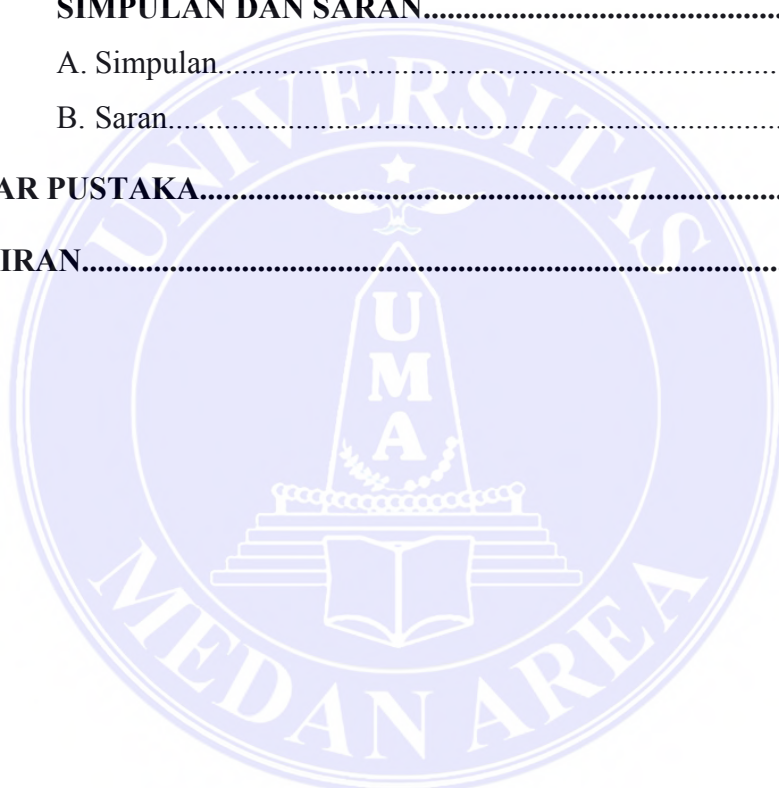


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Polisi Republik Indonesia.....	9
1. Pengertian Kepolisian.....	9
B. <i>Work Family Conflict</i>	13
1. Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	13
2. Faktor-Faktor <i>Work-Family Conflict</i>	15
3. Aspek-aspek <i>Work-Family Conflict</i>	21
C. Dukungan Keluarga.....	23
1. Pengertian Dukungan Keluarga.....	23
2. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga.....	24

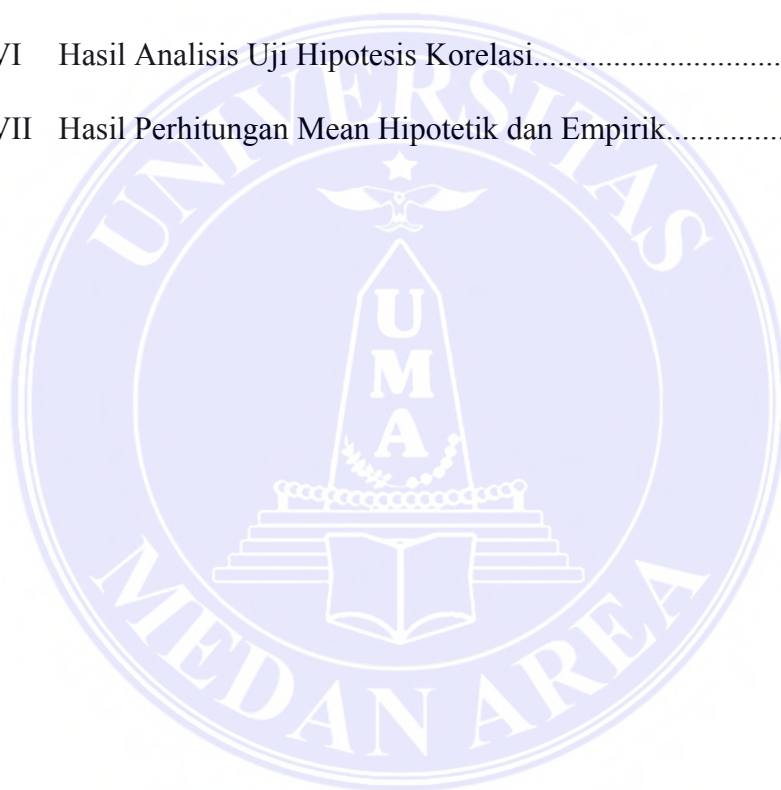
3. Aspek-aspek Dukungan Keluarga.....	27
4. Ciri-ciri Dukungan Keluarga.....	31
D. Hubungan Dukungan Keluarga Dengan <i>Work-Family Conflict</i>	33
E. Kerangka Konseptual.....	37
F. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Tipe Penelitian.....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
1. <i>Work-Family Conflict</i>	38
2. Dukungan Keluarga.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi Penelitian.....	39
2. Sampel.....	40
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	42
1. Validitas.....	42
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	42
G. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian.....	48
1. Persiapan Administrasi.....	48
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	49
3. Pelaksanaan Penelitian.....	52
C. Analisis Data.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Reliabilitas.....	55
3. Uji Normalitas.....	55

4. Uji Linieritas.....	55
5. Uji Hipotesis.....	56
6. Uji Mean.....	57
a. Mean Hipotetik.....	57
b. Mean Empirik.....	57
c. Kriteria.....	57
D. Pembahasan.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel I.	Sebelum Uji Validitas Variabel Y.....	50
Tabel II	Sebelum Uji Validitas Variabel X.....	51
Tabel III	Sebelum Uji Validitas Variabel X.....	55
Tabel IV	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	55
Tabel V	Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	56
Tabel VI	Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	56
Tabel VII	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman, emansipasi wanita bukanlah hal yang asing untuk didengar. Saat ini mencari nafkah bukan hanya dilakukan oleh seorang pria tetapi peran wanitapun sudah banyak mendominasi untuk andil didalamnya. Kesetaraan kedudukan antara pria dan wanita sudah tidak menjadi kendala lagi untuk wanita berkarir. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tenaga kerja wanita sekarang ini mengalami peningkatan, karena sebagian wanita sudah mampu mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa wanita yang ingin bekerja mempunyai beberapa alasan yaitu pekerjaan akan memberikan arti sebagai bagian dari dukungan finansial, pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, memberikan rasa bangga, menjadikan seseorang mandiri, dan wanita tersebut dapat mengaktualisasikan aspirasi pribadi yang mendasar (Lubis & Syahfitriani dalam Lumongga, 2016).

Wanita karir yang sudah berkeluarga, secara otomatis akan memikul dua peran yaitu lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga (Susanto, 2009). Di ruang lingkup pekerjaan wanita karir harus dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan perfoma dan kinerja yang baik. Wanita yang secara kodrat sebetulnya tidak diwajibkan untuk bekerja ternyata sekarang ini memiliki kesetaraan derajat dengan pria dalam hal pekerjaan. Tentunya hal tersebut akan memunculkan *Work-Family Conflict* wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja.

Ketika seorang wanita yang sudah menikah memutuskan untuk bekerja, maka ia telah mengambil dua peran dan tanggung jawab sekaligus dalam waktu yang bersamaan, yaitu bertanggung jawab terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan juga bertanggung jawab terhadap keluarganya, kedua peran tersebut membutuhkan waktu, tenaga, dan komitmen (Kementerian Riset & Teknologi Republik Indonesia, 2016). Oleh karena itu, peran seorang wanita dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dari urusan rumah tangga dan pengasuhan anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja. Permasalahan akan muncul ketika peran-peran tersebut menuntut perhatian dalam waktu yang bersamaan, akan mengganggu ketenteraman lingkungan keluarga dan lingkungan pekerjaan.

Apabila pasangan suami dan istri dalam satu keluarga memutuskan untuk sama-sama bekerja maka tuntutan penyeimbang antara peran keluarga dan peran pekerjaan harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya *work-family conflict* (*WFC*). Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para perempuan bekerja sering mengalami konflik (Apperson et al., 2002, dalam Setyowati, 2013).

Masing-masing harapan orang terhadap peran atau perilaku orang lain berbeda-beda, sehingga hal tersebut juga dapat memicu konflik antar peran. Hal tersebut dapat terjadi ketika individu tertekan saat sedang fokus untuk memenuhi

semua tujuan peran kerjanya dan peran keluarga karena masing-masing peran membutuhkan waktu, energi, dan komitmen. Setiap orang mempunyai latar belakang yang unik dikarenakan proses pertumbuhan, tradisi keluarga dan budaya, dan proses sosialisasi, karena tidak ada seorang pun yang mempunyai latar belakang keluarga, pendidikan, dan nilai yang sama, perbedaan dapat menjadi sumber utama dari munculnya konflik.

Perempuan yang berkarir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Wanita yang mulai bekerja di luar rumah membuat kehidupan rumah tangga menjadi tidak mudah. Hal ini sesuai dengan fenomena pada polisi wanita yang sudah berumah tangga tersebut mengalami konflik karena suaminya merasa ibu tersebut sibuk bekerja di luar rumah. Perempuan yang bekerja sering mengalami ketegangan peran berupa konflik dalam pekerjaan dan keluarganya. Dalam menyeimbangkan masalah rumah tangga dan dunia kerja dengan keluarga tidak mudah.

Permasalahan *work-family conflict* tergambar berdasarkan hasil observasi seperti: mereka dituntut untuk bekerja secara optimal akan tetapi disisi lain mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk menjadi istri yang baik untuk suaminya, dan menjadi seorang ibu yang harus selalu ada untuk anaknya. Adapun jumlah polwan yang diobservasi dalam fenomena ini sebanyak 45 orang di bagian Reskrim. Jika mereka memfokuskan diri untuk bekerja secara optimal mereka akan jarang berada di rumah, sehingga tanggung jawab mereka sebagai seorang istri dan ibu tidak dapat dijalankan dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika

mereka lebih memfokuskan diri untuk menjalankan tanggung jawab sebagai seorang istri ataupun ibu maka pencapaian kinerja yang harus dicapai di instansi tidak akan tercapai dengan baik seperti yang diinginkan oleh lembaga tersebut. Hal ini menjadi beban yang berat untuk Polwan Di Polda Sumut. Pada saat bekerja di kantor, polwan dituntut untuk sigap, berwibawa, tegas, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi tertentu, sementara ketika di rumah polwan diharuskan menjadi sosok seorang ibu yang sama sekali bertolak belakang dengan peran yang biasanya dia kerjakan di kantor, hal ini juga menyebabkan adanya *Work-Family Conflict* yang tergambar pada polwan.

Dalam menyeimbangkan dunia kerja dan keluarga memang telah menjadi masalah umum dalam pernikahan. *Work-Family Conflict* karena seseorang akan lebih susah menyeimbangkan kegiatan di pekerjaan dan di rumah. Salah satu yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* adalah anak-anak. Seseorang yang memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap *Work-Family Conflict* ganda. Seseorang yang memiliki tanggungjawab untuk mengurus orang tua juga lebih rentan terhadap *Work-Family Conflict*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah faktor keluarga yang berupa dukungan. Adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin & Nienstedt dalam Susanti, 2013). Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

Banyak kasus menunjukkan bahwa polwan tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan semacamnya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut.

Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu Polwan Di Polda Sumut:

“ibu polwan sangat susah membagi waktu buat bekerja dan mengurus rumah, dikarenakan tuntutan pekerjaan dan tuntutan karir yg harus dijalani seusai masuk ke dalam kepolisian, mereka harus pandai dalam membagi waktu di pekerjaan dengan di rumah apalagi dengan sudah adanya suami dan anak dalam keluarga yg harus selalu mereka sayangi jika ada salah satu anggota keluarga sakit mereka harus izin dari pekerjaan, tetapi

terkadang dimaklumi oleh atasan untuk bisa menjaga dan merawat putra atau putri mereka yg sedang sakit jadi menjadi polwan tidak mudah mereka adalah ibu ibu hebat yg cinta kepada negara dan kepada keluarganya” (wawancara interpersonal, senin 12 januari 2022 pukul 12.00–14.00).

Masalah-masalah *Work-Family Conflict* secara luas terjadi di antara para polwan karena mereka tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran. Polwan menghadapi tantangan dan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam menghadapi antara kerja dan keluarga. Hal ini terasa menjadi lebih berat dikarenakan polwan tidak mendapatkan dukungan dari keluarga. Penelitian ini dilakukan dengan mengkombinasikan efek konflik yang terjadi dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan hanya ada sedikit dilakukan.

Berdasarkan fenomena dari hasil observasi, wawancara serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut.

B. Identifikasi Masalah

Apabila pasangan suami dan istri dalam satu keluarga memutuskan untuk sama-sama bekerja maka tuntutan penyeimbang antara peran keluarga dan peran

pekerjaan harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Permasalahan dalam menyeimbangkan dunia kerja dan keluarga memang telah menjadi masalah umum dalam pernikahan. *Work-Family Conflict* karena seseorang akan lebih susah menyeimbangkan kegiatan di pekerjaan dan di rumah. Salah satu yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* adalah anak-anak. Seseorang yang memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap *Work-Family Conflict* . Seseorang yang memiliki tanggungjawab untuk mengurus orang tua juga lebih rentan terhadap *Work-Family Conflict* .

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Poldas Sumut”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Poldas Sumut?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Poldas Sumut.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi pada umumnya, khususnya psikologi industri dan organisasi, terkait masalah dukungan keluarga dengan *work-family conflict*, dan diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan hubungan antara dukungan keluarga dengan *work-family conflict* pada polisi wanita di polda sumut.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak kepolisian khususnya polisi wanita dalam mengatasi *work-family conflict*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Republik Indonesia

1. Pengertian Kepolisian

Kepolisian adalah segala hal ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan Lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia) sedangkan, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negeri Republik Indonesia).

1. Tugas dan Wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Dalam Pasal 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, diatur bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan

- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang).

- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 secara umum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia berwenang:

- a. Menerima laporan dan/ atau pengaduan
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrative kepolisian
- f. Melakukan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian
- h. Mengambil sidik jari dan identifikasi lainnya serta memotret seseorang
- i. Mencari keterangan dan barang bukti
- j. Menyenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat

- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu. (Pasal 15 Undang Undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Profesionalisme dan nama baik polisi dipertaruhkan dalam menangkap pelaku kejahatan, sebab apabila polisi tidak dapat (berhasil) menangkap pelaku kejahatan, keselamatan masyarakat akan tetap terancam dan kredibilitas polisi dimata masyarakat akan berkurang. Sehingga dalam menjalankan tugas diatas polisi dituntut harus professional dan selalu terjalin koordinasi yang terpadu di lingkungannya. Berkaitan dengan tugas polisi yang profesional dan terpadu, maka dalam menjalankan penegakan hukum (khususnya dalam tugas di lapangan), polisi harus berpatokan pada aturan main yang sudah ditetapkan oleh pimpinan Polri, baik dalam peran keamanan masyarakat maupun dalam peran ketertiban masyarakat (UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Aturan yang harus menjadi pegangan setiap anggota polisi diantaranya adalah Kode Etik Profesi Kepolisian, Buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Proses Penyidikan Tindak Pidana¹⁷ Petunjuk Pelaksanaan tentang Hubungan Tata cara Kerja Fungsi Reskrim dengan fungsi Intelkam dalam Rangka Keterpaduan Penanganan Kriminalitas,¹⁸ Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian terhadap Penjarahan, Buku Petunjuk Lapangan tentang Penindakan Huru Hara, Petunjuk Pelaksanaan tentang Operasi Khusus Kepolisian, Prosedur Tetap tentang

Tindakan Tegas Kepolisian dalam Penanggulangan Kerusuhan Massa dan masih banyak petunjuk-petunjuk lainnya bagi anggota polisi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk diatas diberikan dengan maksud supaya anggota polisi yang sedang menjalankan tugas penegakan hukum tidak keluar dari koridor yang sudah ditetapkan dan juga seperti yang dijelaskan diatas, bahwa dalam penegakan hukum tersebut polisi selalu berhadapan dengan masyarakat yang dilindungi oleh hukum dan hak asasi manusianya (UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepolisian adalah suatu lembaga keamanan dan pertahanan Negara yang memiliki tugas dan wewenang untuk Negara republic Indonesia.

B. *Work-Family Conflict*

1. *Pengertian Work-Family Conflict*

Menurut Frone (2000) *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk *Work-Family Conflict* dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Frone, Rusell, dan Cooper (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh. Frone (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dua bentuk yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.

Christine, Oktorina, dan Mula (2010) menyatakan bahwa terjadinya *work-family conflict* ketika partisipasi antara peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak memiliki kecocokan satu sama lain. Sehingga, partisipasi pada pekerjaan terhadap keluarga akan semakin sulit dengan adanya partisipasi pada keluarga terhadap pekerjaan dan menyebabkan tekanan karena terjadinya pertentangan antara bidang pekerjaan dan keluarga.

Menurut Greenhaus & Beutell (2005) *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2005). Misalkan saja, ayah yang terlalu bersemangat dalam bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk sekadar makan malam bersama anak atau pasangan suami

istri yang setiap harinya berangkat kerja mulai pagi hari dan pulang pada larut malam, sehingga hanya bisa bertemu dalam kondisi yang sudah lelah yang memungkinkan tidak terjadinya komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan.

2. Faktor-Faktor *Work-Family Conflict*

Froneet (dalam Hasanah, 2017) melakukan pembagian faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan- keluarga dalam dua jenis yaitu faktor langsung (*proximal*) dan tidak langsung (*distal*), dan disesuaikan dengan dua arah konflik pekerjaan-keluarga.

a. Langsung (*proximal*)

1) Komitmen waktu untuk satu peran (*role related time commitment*)

Komitmen waktu untuk satu peran adalah banyaknya waktu yang dihabiskan individu untuk perannya di lingkungan pekerjaan atau keluarga. Faktor ini didasari pada pandangan bahwa waktu adalah sumber daya yang terbatas, ini berarti semakin banyak waktu yang digunakan untuk satu peran membuat waktu untuk pemenuhan tuntutan dan tanggung jawab dalam peran lain lebih sedikit.

2) Ketidakpuasan atau distress terhadap peran (*role related dissatisfaction or distress*) Ketidakpuasan atau *distress* terhadap peran menerangkan bahwa berbagai karakter atau ciri pada satu peran dapat menghasilkan ketidakpuasan bagi individu dan membawa

konsekuensi yaitu mengganggu kemampuan atau kesediaan individu untuk memenuhi kewajiban dari peran lain.

- 3) *Role overload*. *Role overload* mempunyai efek langsung terhadap konflik pekerjaan-keluarga. *Role overload* yang tinggi mempunyai arti bahwa individu mempunyai terlalu banyak hal untuk dicapai dalam suatu periode waktu yang pendek. Konsekuensi dari hal ini adalah terpakunya perhatian individu terhadap tugas-tugas yang belum selesai bahkan pada saat berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

b. Tidak langsung (*distal*)

- 1) Prediktor dari dalam peran (*within role predictor*)

Prediktor dari dalam peran berupa dukungan instrumental dari atasan dan rekan kerja dan, dukungan instrumental dari pasangan dan keluarga. Dukungan instrumental merujuk pada pengetahuan terhadap bantuan langsung atau saran dengan tujuan membantu individu untuk memenuhi tanggung jawab atau kebutuhannya.

- 2) Dua arah konflik pekerjaan-keluarga (*bidirectional nature of work family conflict*). Kedua konflik pekerjaan-keluarga berhubungan secara resiprokal dan tidak langsung pada kedua konflik lewat *role overload* dan *role distress*. Konflik pekerjaan ke keluarga mempengaruhi konflik keluarga ke pekerjaan lewat *family distress* dan *family overload*, sedangkan konflik keluarga ke pekerjaan

mempengaruhi konflik pekerjaan ke keluarga lewat *work distress* dan *work overload*.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict* Bellavia & Frone (2009) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* menjadi tiga faktor, yaitu:

a. Dalam Diri Individu dan Luar Diri Individu :

1) *Demographic characteristics*

Sejumlah studi telah memasukkan ciri demografis sebagai prediktor *work-family conflict*. Seperti: jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil dan jenis pekerjaan.

2) *Personality characteristics*

Karakteristik kepribadian dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* atau faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor risiko terjadinya *work-family conflict* adalah *trait negative affectivity* dan gaya kelekatan *pre-occupied*. Sedangkan contoh karakteristik kepribadian yang dapat menjadi faktor protektif terhadap *work-family conflict* adalah *hardiness* dan *conscientiousness*.

b. Peran Keluarga (*Family Role Environment Predictors*)

1) *Time involvement*

Menghabiskan lebih banyak waktu pada pekerjaan keluarga seperti mengasuh anak dan tugas rumah tangga telah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Family stressor*

Hasil penelitian telah menemukan bahwa stresor keluarga seperti dikritik atau dibebani oleh anggota keluarga, mengalami *Work-Family Conflict* dan mengalami ambiguitas peran keluarga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

3) *Relationships with specific family members*

Misalnya, ketegangan dalam pernikahan telah terbukti menyebabkan *work-family conflict*.

4) *Having children*

Faktor-faktor yang meningkatkan tanggung jawab orang tua, seperti memiliki anak kecil, memiliki banyak anak, dan hidup dengan anak-anak dapat meningkatkan *work-family conflict*). Selain itu, masalah-masalah tertentu yang harus dilakukan dengan anak-anak, seperti tidak tersedianya tempat penitipan anak dan merasa terbebani dengan tugas sebagai orang tua juga dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

c. Peran Pekerjaan (*Work Role Environment Predictors*)

1) *Amount of time*

Jumlah jam kerja yang melewati batas dapat memprediksi tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

2) *Work stressors*

Work stressors, seperti tuntutan pekerjaan, konflik-peran pekerjaan, ambiguitas peran pekerjaan, dan ketidakpuasan dalam bekerja dihubungkan dengan tingginya tingkat *work-family conflict*.

3) *Job type*

Karyawan di posisi manajerial dan profesional melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di posisi non-manajerial dan non-profesional.

4) *Job security*

Tingkat job security yang rendah dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi.

5) *Pengembangan karir*

Tingkat pengembangan karir yang tinggi dihubungkan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi.

Konflik keluarga-pekerjaan atau *family-work conflict* (FWC) dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Greenhaus & Beutell, 2005) yaitu:

- a. Faktor Pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut Rosidah (dalam Susanti, 2013).
- b. Faktor Keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan

mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman & Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).

- c. Faktor Individu *Locus of control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaannya terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu pengendalian internal dan eksternal. Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) *locus of control internal* adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya.

Menurut Lee (dalam Ayudiati, 2010) individu yang *locus of control eksternalnya* cukup tinggi akan mudah jatuh pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya, bahkan terhadap orang-orang yang berada di sekelilingnya pun dianggap sebagai pihak yang secara diam-diam selalu mengancamnya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka individu semacam ini akan menilai kegagalan sebagai semacam nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *Work-Family Conflict* adalah faktor *locus of control*, peran keluarga dan peran pekerjaan.

3. Aspek-aspek *Work-Family Conflict*

Aspek-aspek *Work-Family Conflict* perempuan bekerja menurut Kopelman (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) meliputi:

a. Aspek pengasuhan anak

Pada umumnya wanita karir mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anaknya. Hal ini berarti wanita karir harus dapat memberikan perhatian, tenaga dan pikirannya ketika berada di rumah. Wanita karir harus dapat memberi pengertian kepada anaknya agar anak dapat memahami alasan ibunya bekerja.

b. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Menurut Hurlock (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga merupakan tugas yang sangat penting dan sulit, bahkan bagi orang dewasa telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah, dan telah menjadi orang tua, mereka masih tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut. Wanita yang berperan ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak maupun seorang pembantu untuk turut serta dalam urusan pekerjaan rumah tangga. Hal ini dikarenakan perempuan tersebut terlalu sibuk dengan urusan pekerjaan

c. Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami

Komunikasi merupakan sarana untuk kita dapat berinteraksi dengan orang lain. Dengan komunikasi kita dapat mengutarakan kebutuhan, keinginan bahkan keluhan pada seseorang. Wanita yang bekerja dituntut untuk bisa menjaga komunikasi dengan keluarga walaupun harus menjalankan peran ganda.

d. Waktu untuk keluarga

Ibu yang bekerja sering merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak bahkan untuk dirinya sendiri. Pengaturan waktu menjadi masalah yang sering muncul dalam menjalankan peran ganda.

e. Menentukan prioritas

Prioritas itu disusun tergantung pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain. Wanita karir harus mempunyai dasar yang kuat dalam menentukan prioritasnya.

f. Tekanan karir

Dalam bekerja, akan terdapat banyak masalah yang menuntut pekerja untuk menyelesaikannya. Begitu juga di rumah, akan terdapat banyak pekerjaan rumah yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan tersebut dapat menjadi sebuah tekanan bagi seseorang yang kemudian akan menjadi konflik dalam dirinya

g. Tekanan keluarga

Suatu bentuk *Work-Family Conflict* terjadi karena tekanan-tekanan pekerjaan dan keluarga ada ketidakcocokan.

h. Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Gutek dalam (Jimad, 2010) menjelaskan bahwa *Work-Family Conflict* terjadi jika ada dua aspek, yaitu:

- a. Urusan keluarga yang mengganggu saat jam kerja (misalnya banyaknya waktu yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan mengganggu atau mengurangi waktu seseorang untuk menjalankan kewajibannya di rumah),
- b. Urusan pekerjaan mengganggu keluarga (misalnya, merawat anggota keluarga yang sakit akan menghalangi seseorang untuk masuk kerja).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *Work-Family Conflict* adalah *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, dan *Behavior-based conflict*.

C. Dukungan Keluarga

1. Pengertian Dukungan Keluarga

Friedman (2007) menyatakan dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.

Dukungan keluarga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada

tingkahlaku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya (Smet, 1994 dalam Christine, 2010). Dukungan keluarga adalah sebuah proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan, sifat dan jenis dukungan berbeda dalam berbagai tahap-tahap siklus kehidupan. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan sosial internal, seperti dukungan dari suami, istri atau dukungan dari saudara kandung dan dapat juga berupa dukungan keluarga eksternal bagi keluarga inti. Dukungan keluarga membuat keluarga mampu berfungsi dengan berbagai kepandaian dan akal. Sebagai akibatnya, hal ini meningkatkan kesehatan dan adaptasi keluarga (Friedman. M. 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh orang kerabat terdekat berupa informasi dan umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu serta memberikan semangat, perhatian, dan penerimaan kepada seseorang individu yang akan menimbulkan keyakinan, motivasi, dan perasaan dihargai terhadap diri individu tersebut.

2. Faktor–faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Menurut Purnawan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah:

a. Faktor internal

- 1) Tahap perkembangan, Artinya dukungan dapat ditentukan oleh faktor usia dalam hal ini adalah pertumbuhan dan perkembangan, dengan

demikian setiap rentang usia (bayi-lansia) memiliki pemahaman dan respon terhadap perubahan kesehatan yang berbeda-beda.

- 2) Pendidikan atau tingkat pengetahuan, Keyakinan seseorang terhadap adanya dukungan terbentuk oleh variabel intelektual yang terdiri dari pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman masa lalu. Kemampuan kognitif akan membentuk cara berfikir seseorang termasuk kemampuan untuk memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan penyakit dan menggunakan pengetahuan tentang kesehatan untuk menjaga kesehatan dirinya.
- 3) Faktor emosi, Faktor emosional juga mempengaruhi keyakinan terhadap adanya dukungan dan cara melakukannya. Seseorang yang mengalami respon stress dalam setiap perubahan hidupnya cenderung berespon terhadap berbagai tanda sakit, mungkin dilakukan dengan cara mengkhawatirkan bahwa penyakit tersebut dapat mengancam kehidupannya. Seseorang yang secara umum terlihat sangat tenang mungkin mempunyai respon emosional yang kecil selama ia sakit. Seorang individu yang tidak mampu melakukan koping secara emosional terhadap ancaman penyakit mungkin.
- 4) Spiritual, Aspek spiritual dapat terlihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupannya, mencakup nilai dan keyakinan yang dilaksanakan, hubungan dengan keluarga atau teman, dan kemampuan mencari harapan dan arti dalam hidup.

b. Faktor Eksternal

- 1) Praktik di keluarga, Cara bagaimana keluarga memberikan dukungan biasanya mempengaruhi penderita dalam melaksanakan kesehatannya. Misalnya, klien juga kemungkinan besar akan melakukan tindakan pencegahan jika keluarga melakukan hal yang sama.
- 2) Faktor sosio-ekonomi Faktor sosial dan psikososial dapat meningkatkan resiko terjadinya penyakit dan mempengaruhi cara seseorang mendefinisikan dan bereaksi terhadap penyakitnya. Variabel psikososial mencakup: stabilitas perkawinan, gaya hidup, dan lingkungan kerja. Seseorang biasanya akan mencari dukungan dan persetujuan dari kelompok sosialnya, hal ini akan mempengaruhi keyakinan kesehatan dan cara pelaksanaannya. Semakin tinggi tingkat ekonomi seseorang biasanya ia akan lebih cepat tanggap terhadap gejala penyakit yang dirasakan. Sehingga ia akan segera mencari pertolongan ketika merasa ada gangguan pada kesehatannya.
- 3) Latar belakang budaya Latar belakang budaya mempengaruhi keyakinan, nilai dan kebiasaan individu, dalam memberikan dukungan termasuk cara pelaksanaan kesehatan pribadi
- 4) Pertukaran Sosial, yaitu hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman akan pertukaran secara timbal balik ini membuat individu lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan bantuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa factor dukungan keluarga terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek-aspek Dukungan Keluarga

Menurut Indriyani (2013), membagi aspek-aspek dukungan keluarga menjadi 3 yaitu :

a. Dukungan Fisiologis

Dukungan fisiologis merupakan dukungan yang dilakukan dalam bentuk pertolongan-pertolongan dalam aktivitas sehari-hari yang mendasar, seperti dalam hal mandi menyiapkan makanan dan memperhatikan gizi, toileting, menyediakan tempat tertentu atau ruang khusus, merawat seseorang bila sakit, membantu kegiatan fisik sesuai kemampuan, seperti senam, menciptakan lingkungan yang aman, dan lain-lain.

b. Dukungan Psikologis

Dukungan psikologis yakni ditunjukkan dengan memberikan perhatian dan kasih sayang pada anggota keluarga, memberikan rasa aman, membantu menyadari, dan memahami tentang identitas. Selain itu meminta pendapat atau melakukan diskusi, meluangkan waktu bercakap-cakap untuk menjaga komunikasi yang baik dengan intonasi atau nada bicara jelas, dan sebagainya. Stolte (2003) menyebutkan bahwa keluarga memiliki fungsi proteksi yang melingkupi selain memenuhi kebutuhan makanan dan tempat tinggal, juga memberikan dukungan dan menjadi tempat yang aman dari dunia luar.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial diberikan dengan cara menyarankan individu untuk mengikuti kegiatan spiritual seperti pengajian, perkumpulan arisan, memberikan kesempatan untuk memilih fasilitas kesehatan sesuai dengan keinginan sendiri, tetap menjaga interaksi dengan orang lain, dan memperhatikan norma-norma yang berlaku.

Menurut Gunarsa & Gunarsa (2012), aspek-aspek yang melatar belakangi dukungan keluarga yaitu:

a. Memberi Dukungan Nyata

Pemberian dukungan nyata dimaksudkan dengan setiap keluarga memberikan bentuk dorongan yang sifatnya secara langsung baik dalam bentuk verbal maupun non verbal kepada individu yang ditujukan dalam keluarga tersebut sehingga anggota keluarga yang menerima akan langsung merasakan dampak yang diberikan melalui dukungan nyata tersebut. Contohnya : memberikan nasehat.

b. Memberi Perhatian

Pemberian perhatian dimaksudkan adalah suatu cara yang dilakukan oleh masing-masing keluarga dengan tujuan untuk lebih dapat menempatkan diri sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dengan adanya perhatian yang diciptakan oleh masing-masing individu dalam satu keluarga diharapkan setiap individu dapat lebih memberikan kasih sayangnya, sehingga keluarga dapat berjalan dengan harmonis.

Contohnya : saling memahami dengan karakteristik yang ada dan bersedia untuk membantu menutupi kelemahan yang ada.

c. Memberi Kehangatan

Pemberian kehangatan dimaksudkan suatu dorongan yang bersifat untuk lebih memberikan dukungan atau penyemangat dalam melakukan setiap aktivitas. Dengan demikian setiap individu dalam suatu keluarga akan merasakan bahwa peran keluarga sangat besar disekitarnya. Contohnya : selalu ada ketika dibutuhkan.

d. Memberi kasih sayang dan perlindungan

Pemberian kasih sayang dan perlindungan dimaksudkan suatu dorongan yang didalamnya terdapat tiga aspek yang sebelumnya sudah dijelaskan. Namun pemberian kasih sayang dan perlindungan ini lebih bersifat secara logis dan psikologis. Contoh : lebih memikirkan kepentingan keluarga dari yang lainnya. Pada dukungan emosional ini keluarga menyediakan tempat istirahat dan memberikan semangat.

Aspek selanjutnya adalah dukungan keluarga menurut Friedman (2013)

terdiri dari:

- a. Dukungan Penilaian Dukungan ini meliputi pertolongan pada individu untuk memahami kejadian depresi dengan baik dan juga sumber depresi dan strategi koping yang dapat digunakan dalam menghadapi stressor. Dukungan ini juga merupakan dukungan yang terjadi bila ada ekspresi penilaian yang positif terhadap individu. Individu mempunyai seseorang yang dapat diajak bicara tentang masalah mereka, terjadi melalui

ekspresi pengharapan positif individu kepada individu lain, penyemangat, persetujuan terhadap ide-ide atau perasaan seseorang dan perbandingan positif seseorang dengan orang lain, misalnya orang yang kurang mampu. Dukungan keluarga dapat membantu meningkatkan strategi coping individu dengan strategi-strategi alternatif berdasarkan pengalaman yang berfokus pada aspek-aspek yang positif.

- b. Dukungan Instrumental Dukungan ini meliputi penyediaan dukungan jasmaniah seperti pelayanan, bantuan finansial dan material berupa bantuan nyata (*instrumental support material support*), suatu kondisi dimana benda atau jasa akan membantu memecahkan masalah praktis, termasuk di dalamnya bantuan langsung, seperti saat seseorang memberi atau meminjamkan uang, membantu pekerjaan sehari-hari, menyampaikan pesan, menyediakan transportasi, menjaga dan merawat saat sakit ataupun mengalami depresi yang dapat membantu memecahkan masalah. Dukungan nyata paling efektif bila dihargai oleh individu dan mengurangi depresi individu. Pada dukungan nyata keluarga sebagai sumber untuk mencapai tujuan praktis dan tujuan nyata.
- c. Dukungan Informasional Jenis dukungan ini meliputi jaringan komunikasi dan tanggung jawab bersama, termasuk di dalamnya memberikan solusi dari masalah, memberikan nasehat, pengarahan, saran, atau umpan balik tentang apa yang dilakukan oleh seseorang. Keluarga dapat menyediakan informasi dengan menyarankan tentang dokter, terapi yang baik bagi dirinya, dan tindakan spesifik bagi individu

untuk melawan *stressor*. Individu yang mengalami depresi dapat keluar dari masalahnya dan memecahkan masalahnya dengan dukungan dari keluarga dengan menyediakan *feed back*. Pada dukungan informasi ini keluarga sebagai penghimpun informasi dan pemberi informasi.

- d. Dukungan Emosional Selama depresi berlangsung, individu sering menderita secara emosional, sedih, cemas, dan kehilangan harga diri. Jika depresi mengurangi perasaan seseorang akan hal dimiliki dan dicintai. Dukungan emosional memberikan individu perasaan nyaman, merasa dicintai saat mengalami depresi, bantuan dalam bentuk semangat, empati, rasa percaya, perhatian sehingga individu yang menerimanya merasa berharga. Pada dukungan emosional ini keluarga menyediakan tempat istirahat dan memberikan semangat

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan keluarga adalah: Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan.

4. Ciri-ciri Dukungan Keluarga

Menurut House Smet (dalam Setiadi, 2008) setiap bentuk dukungan keluarga mempunyai ciri-ciri antara lain:

- a. Informatif, yaitu bantuan informasi yang disediakan agar dapat digunakan oleh seseorang dalam menanggulangi persoalan yang dihadapi, meliputi pemberi nasihat, pengarahan, ide-ide, informasi yang dibutuhkan dan informasi ini dapat disampaikan kepada orang lain yang mungkin menghadapi persoalan yang sama.

- b. Perhatian emosional, setiap orang pasti membutuhkan bantuan afeksi dari orang lain, dukungan ini berupa dukungan simpatik dan empati, cinta, kepercayaan, dan penghargaan. Dengan demikian seseorang yang menghadapi persoalan merasa dirinya tidak menanggung beban sendiri tapi masih ada orang lain yang memperhatikan, mau mendengarkan segala keluhan, bersimpati dan empati terhadap persoalan yang dihadapi atau bahkan mau membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.
- c. Bantuan instrumental, bantuan dalam bentuk ini bertujuan untuk mempermudah seseorang dalam melakukan aktivitasnya berkaitan dengan persoalan yang dihadapinya atau menolong secara langsung kesulitan yang dihadapi misalnya dengan menyediakan peralatan lengkap dan memadai bagi penderita, menyediakan obat-obatan yang dibutuhkan dan lain-lain.
- d. Bantuan penilaian, yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan seseorang kepada pihak lain berdasarkan kondisi sebenarnya dari penderita. Penilaian ini bisa positif dan negatif yang mana pengaruhnya sangat berarti bagi seseorang yang berkaitan dengan dukungan sosial keluarga maka penilaian yang sangat membantu adalah penilaian yang positif .

Adapun dukungan keluarga ada empat ciri dukungan keluarga menurut Friedman (dalam Setiadi, 2008):

- a. Sumber pertolongan yang praktis dan konkrit.

- b. Keluarga yang berfungsi sebagai sebuah kolektor dan *desminator* (penyebar informasi).
- c. Keluarga bertindak sebagai sebuah umpan balik, membimbing dan menengahi pemecahan masalah dan sebagai sumber dan *vasilitator* identitas keluarga.
- d. Keluarga sebagai sebuah tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penugasaan emosional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri dukungan keluarga seperti: sumber pertolongan, mendapatkan umpan balik, adanya bantuan berupa penilaian, dan keluarga merupakan tempat terdamai.

D. Hubungan Dukungan Keluarga Dengan *Work-Family Conflict*

Kussudyarsana & Soepatini (2008) bahwa ketika perempuan memegang jabatan dalam karir dihadapkan pada persepsi peran/jabatan yang menuntut waktu dan komitmen mereka. Dalam posisi tersebut, perempuan harus mampu melakukan tanggung jawab sebaik mungkin. Kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat berdampak pada kemajuan karir perempuan dalam konteks pekerjaan (White, 2003).

Menurut Goode (dalam Kaltsum (2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor. Menurut Rini (2012),

hal ini ditunjukkan pada individu atau diri karyawan sendiri, yaitu dengan manajemen waktu. Manajemen waktu adalah strategi penting yang perlu diterapkan oleh para ibu pekerja untuk dapat mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, istri, dan sekaligus karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah faktor keluarga yang berupa dukungan. adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin & Nienstedt dalam Parasuraman & Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).

Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa polwan mengalami masalah kerja, polwan yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan sebagainya. Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut. Menurut Baron (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi,

serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

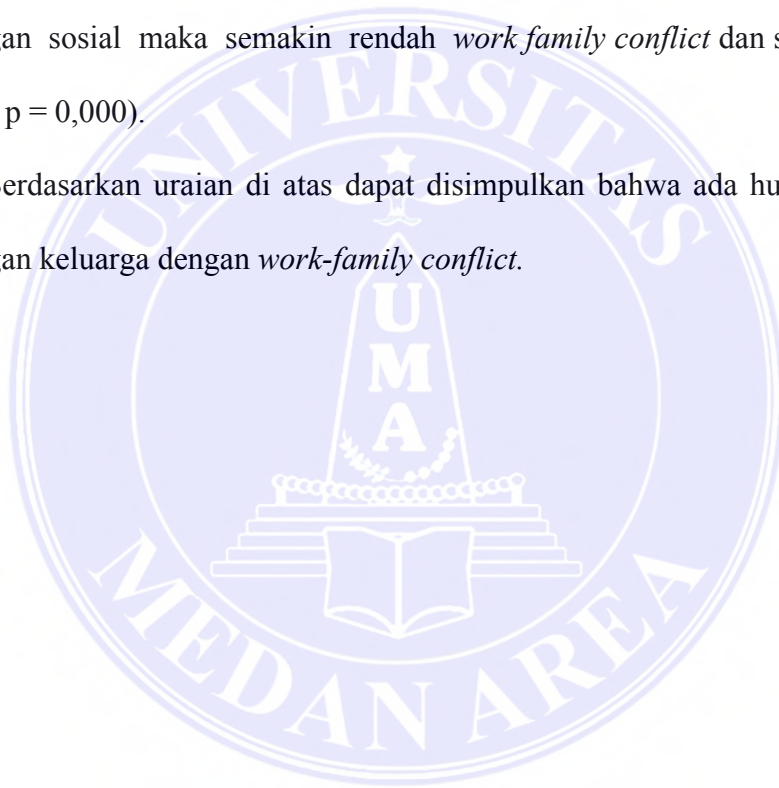
Adapun penelitian terdahulu tentang hubungan dukungan sosial suami dengan *Work-Family Conflict Balance* Pada Guru Wanita Di SMA Negeri Kabupaten Purworejo (Ratnaningsih, 2017). Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance*, $r_{xy} = 0,65$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,001$). Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 42,4% terhadap *work-family balance*, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Penelitian lainnya oleh (Rachmaputri, 2015) dengan judul: Hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota ikatan wanita pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi Unika Soegijapranata). Berdasarkan hasil analisis diperoleh $R = 0,616$ dengan $F = 9,501$ ($p < 0,01$) yang menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan *work-family conflict* pada anggota IWAPI Jawa Tengah. Hipotesis minor dianalisa menggunakan Teknik Korelasi Parsial. Hipotesis minor yang pertama diterima dengan $r_{x_1y(x_2)} = -0,607$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol kepuasan kerja. Sedangkan hipotesis minor yang kedua tidak terbukti dengan $r_{x_2y(x_1)} = 0,194$ dengan $p = 0,139$ ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada

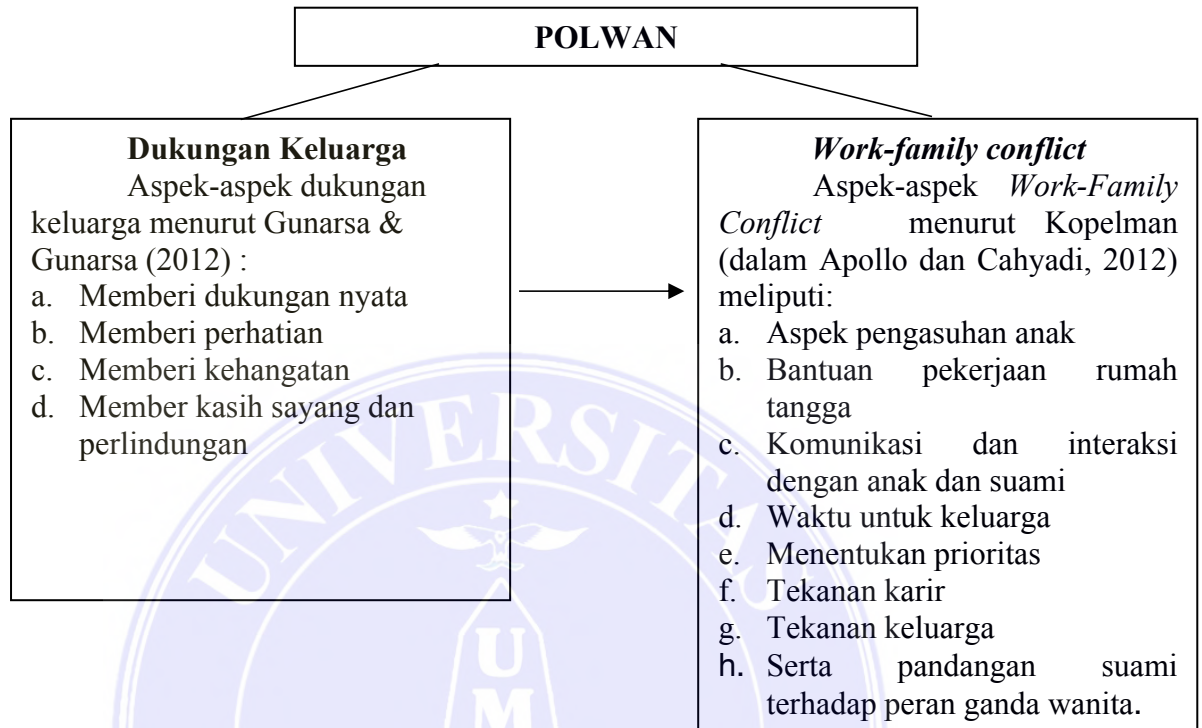
hubungan antara kepuasan kerja dengan *work-family conflict*, dengan mengontrol dukungan sosial keluarga.

Penelitian lainnya (Winanrti, 2022) Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan tingkat stres pada dosen wanita yang memiliki anak usia 6-8 tahun di perguruan tinggi Kota Bandung selama masa Pandemi Covid yang berarti semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka semakin rendah *work family conflict* dan sebaliknya ($r = -0,668$; $p = 0,000$).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara dukungan keluarga dengan *work-family conflict*.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan negatif antara dukungan keluarga dengan *work-family conflict*. Diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga maka akan semakin rendah *work-family conflict* atau sebaliknya semakin rendah dukungan keluarga maka semakin tinggi *work-family conflict*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat : *Work-Family Conflict*
2. Variabel Bebas : Dukungan Keluarga

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang

berbeda secara bersamaan. *Work-family conflict* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Kopelman (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) meliputi Aspek pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, Waktu untuk keluarga, Menentukan prioritas, Tekanan karir, Tekanan keluarga, Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita. Dimana semakin tinggi skor *Work-family conflict* maka semakin tinggi nilai *Work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *Work-family conflict* maka semakin tinggi nilai *Work-family conflict*.

2. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh orang kerabat terdekat berupa informasi dan umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu serta memberikan semangat, perhatian, dan penerimaan kepada seseorang individu yang akan menimbulkan keyakinan, motivasi, dan perasaan dihargai terhadap diri individu tersebut. Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan keluarga menurut Gunarsa & Gunarsa (2012) : Memberi dukungan nyata, Memberi perhatian, Memberi kehangatan, Memberikan kasih sayang dan perlindungan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai

kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 416 polisi di Polda Sumut. Adapun tabel populasi sebagai berikut:

Jenis kelamin	Status		Total
	Belum Menikah	Menikah	
			416
Pria	200	87	
Wanita	36	89	
Direktorat kriminal umum	19	45	

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 polisi wanita direktorat kriminal umum di Polda Sumut.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan teknik *purposive sampling*. Menurut sugiyono (2014) *Purposive Sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan ciri dan kriteria tertentu. Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

- a. Polwan direktorat kriminal umum di Polda Sumut
- b. Sudah Menikah
- c. Punya Anak
- d. Masa Pernikahan Lebih dari 1 Tahun

E. Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Kata valid dalam bahasa Indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 23.0*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kemampuan ketelitian atas keakuratan yang ditunjukkan pada instrument pengukuran. Uji reliabilitas ditunjukkan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut Umar (2005) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah product moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji linieritas varians, yaitu untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negative antara Dukungan keluarga dengan *Work-family Conflict*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,771$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,595$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 59,5%% terhadap *Work-family Conflict*.
3. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 45,27. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 100 dan nilai empirik sebesar 118,84.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi maka untuk dihilangkan dengan cara mengerjakan pekerjaan itu dengan lebih ikhlas dan lebih sering melakukan komunikasi 2 arah dengan keluarga dan diharapkan memiliki keterbukaan. Selain itu disarankan agar mengikuti kegiatan *refreshing*, dan rekreasi dengan keluarga diwaktu luang.

2. Saran Kepada Polda Sumut

Melihat pentingnya mengurangi *Work-family Conflict*, maka disarankan agar memberikan sosialisasi terkait dengan pekerjaan melalui kegiatan rekreasi yang melibatkan keluarga yang bersifat alam/outbound.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode yang berhubungan dengan sampel yaitu: pendataan sampel yang lebih detail, mempertimbangkan usia sampel, alat ukur dan skala sangat mempengaruhi dalam penyekoran analisis data dan selanjutnya adalah pengisian skala dan melihat faktor lain yang mempengaruhi *Work-family Conflict*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B Susanto (2009). Reputation Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Startegic Management Dalam CSR. Jakarta: Erlangga.
- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of WorkFamily Conflict.The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4 Num. 1, 59-63.
- Ahmadi,1990.*Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Renika Cipta
- Aprillia, Rini. 2012. Analisis Kandungan Informasi Pengumuman Right Issue. Deviden, Dan Saham Bonus Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2010-2012 . Jurnal . STIE, MDP.
- Apollo & Andi Cahyadi. 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Madiun : Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Apperson et al. (2002). “Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict”. American Journal of Undergraduate Research. Vol.1. No.3.
- Arikanto,Suharsimi,(2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta:Penerbit cipta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Derlega. (2005). Self Disclosure. Newburg park: Sage Publication, Inc.
- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. J.Appl. Psychol. 77: 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. 2002. *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. Journal of Vocational vol 2 no 3.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles.Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 2004. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448.

- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harris, L. C. & Goode, M. M., 2010. Online Servicescape, Trust, and Purchase Intention. *Journal Of Service Marketing*, Volume 24, pp. 230-243.
- Hasibuan, Malayu,(2004)*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* :PT Bumi Aksara.
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics Arts and Education (BIoLAE) Journal*, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. *Proseding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).*
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In *4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019)* (pp. 318-321).
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). Gambaran Lifestylife Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Iphone Di Universitas Medan Area. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 1(1), 9-16.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Alih Bahasa: Isti Widayanti Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Kasmir, 2001,*Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persuda, Jakarta
- Kartono, K, (2002)*Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.

- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Lumongga, D. N. (2016). *Depresi: tinjauan psikologis*. Kencana.
- Matuzahroh, NI, dan Hasanah, SF, 2017. *Work Family Conflict* Pada Single Parent. Program Studi Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol. 1, No. 2, Oktober. Hlm 381-398. (Jurnal online diakses tanggal 12 November 2021).
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Pers; Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rachmaputri, R. (2015). *Hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan work-family conflict pada anggota ikatan wanita pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi Unika Soegijapranata).
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori KE Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology* Eight Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiono, (2008), *metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2011), Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta : kencana

White, P.J. 2003. Properties Of corn starch. Di dalam: Hallquer A.R., editor. Specialty Corns. Ed ke-2. Florida: CRC Press. 33-62.



LAMPIRAN**IDENTITAS SAMPEL**

Nama : (boleh inisial)
 Usia : tahun
 Jenis Kelamin :

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian, untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Psikologi pada program Sarjana Strata 1 Universitas Universitas Medan Area. Ditengah kesibukan saudara saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuan saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi pernyataan skala yang telah saya lampirkan.

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan sebagai sarana penelitian dalam penyusunan skripsi. **Penelitian ini sangat mengharapkan kejujuran dan keseriusan dalam memberikan jawaban.** Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda. Peneliti menjamain kerahasiaan saudara.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewati. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
 - SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 - S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 - TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
 - STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.

5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Suami mengerti karir saya tanpa melarang-larang	SS	S	TS	STS
2.	Kerabat tidak pernah mengingatkan saya jika saya tidak membagi waktu dengan keluarga	SS	S	TS	STS
3.	Saya sering membantu keluarga yang kesulitan	SS	S	TS	STS
4.	Kerabat akan mengkritik saya, jika saya	SS	S	TS	STS
5.	Orangtua bersedia menjaga anak saya saat saya kerja	SS	S	TS	STS
6.	Suami membiarkan saya sendiri untuk pergi dan pulang kerja	SS	S	TS	STS
7.	Kerabat tidak mengkritik jika rumah saya berantakan	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak suka menghadiri acara keluarga	SS	S	TS	STS
9.	Keluarga membantu saya jika saya kewalahan membagi waktu	SS	S	TS	STS
10.	Orangtua tidak pernah mau jika menjaga anak saya.	SS	S	TS	STS
11.	Saya akan membereskan pekerjaan saya dirumah sebelum saya bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Orangtua tidak mengetahui jam kerja saya	SS	S	TS	STS
13.	Keluarga saya membantu saya dalam memenuhi kebutuhan.	SS	S	TS	STS
14.	Keluarga belum pernah membantu saya jika saya kesulitan membagi waktu	SS	S	TS	STS
15.	Kerabat akan mengingatkan saya untuk tetap membagi waktu dengan keluarga	SS	S	TS	STS
16.	Saya takut terlambat jika saya membereskan rumah terlebih dahulu	SS	S	TS	STS

17.	Orangtua sering menyuruh saya untuk pulang tepat waktu	SS	S	TS	STS
18.	Suami tidak memahami karir saya	SS	S	TS	STS
19.	Suami selalu mengantar dan menjemput saya pulang kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya tidak peduli jika keluarga mengalami kesulitan	SS	S	TS	STS
21.	Suami akan menasehati jika saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
22.	Suami jarang menasehati saya jika saya salah	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan menghadiri acara keluarga meskipun sedang bekerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak pernah dibantu oleh keluarga	SS	S	TS	STS

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saat bekerja saya mempercayakan anak saya diasuh orang lain	SS	S	TS	STS
2.	Dalam menjaga anak saya dibantu oleh keluarga terdekat	SS	S	TS	STS
3.	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	SS	S	TS	STS
4.	Saya tetap menyempatkan menyelesaikan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke kantor	SS	S	TS	STS
5.	Suami marah jika saya lama pulang kerja	SS	S	TS	STS
6.	Saya tetap membedakan kebutuhan kantor dan kebutuhan pribadi	SS	S	TS	STS
7.	Ketika bekerja saya tidak menghubungi anak saya di rumah	SS	S	TS	STS
8.	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	SS	S	TS	STS
9.	Ketika anak saya sakit, saya tetap bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya memenuhi kebutuhan wajib saya sehari-hari	SS	S	TS	STS
11.	Saya jarang mengikuti acara keluarga karena waktu saya lebih lama berada di kantor	SS	S	TS	STS
12.	Suami bersedia membantu saya menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
13.	Suami tidak mengizinkan jika saya mengikuti kegiatan kantor diluar jam kerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa kahawatir meninggalkan anak dengan orang lain	SS	S	TS	STS

15.	Saya menjadi mudah marah apabila pikiran saya sedang kacau	SS	S	TS	STS
16.	Masalah keluarga tidak mempengaruhi kinerja saya di kantor	SS	S	TS	STS
17.	Suami menegur saya ketika saya mementingkan pekerjaan dari pada keluarga	SS	S	TS	STS
18.	Ketika anak saya sakit, saya izin tidak masuk kantor	SS	S	TS	STS
19.	Saya mengabaikan kebutuhan yang wajib saya selesaikan	SS	S	TS	STS
20.	Waktu libur saya manfaatkan untuk berlibur	SS	S	TS	STS
21.	Apabila anak saya mengajak main saya sering menghindar karena saya merasa lelah	SS	S	TS	STS
22.	Saya tetap menghubungi anak saya meskipun saya sedang bekerja	SS	S	TS	STS
23.	Waktu libur saya manfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
24.	Pekerjaan rumah tetap saya selesaikan sendiri	SS	S	TS	STS
25.	Apabila keluarga saya terlalu ikut campur, saya merasa tidak nyaman	SS	S	TS	STS
26.	Saya berusaha meluangkan waktu untuk mengikuti acara keluarga meskipun saya bekerja	SS	S	TS	STS
27.	Dalam menjaga anak saya membutuhkan orang lain	SS	S	TS	STS
28.	Saya selalu berusaha pulang kerja sebelum jam makan malam	SS	S	TS	STS
29.	Ketika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan di rumah, suami tidak ikut membantu saya	SS	S	TS	STS
30.	Saya akan meminta suami untuk membantu saya dalam memenuhi kebutuhan	SS	S	TS	STS
31.	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga	SS	S	TS	STS
32.	Meskipun sambil bekerja saya tetap menyelesaikan tanggung jawab saya dirumah	SS	S	TS	STS

33.	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu	SS	S	TS	STS
34.	Saya mampu menyesuaikan kondisi masalah yang saya hadapi	SS	S	TS	STS
35.	Pekerjaan rumah saya diselesaikan ART	SS	S	TS	STS
36.	Saya tepat datang ke kantor meskipun saya bekerja dirumah	SS	S	TS	STS
37.	Meskipun bekerja, saya tetap menemani anak-anak untuk tidur	SS	S	TS	STS
38.	Pasangan saya mengizinkan saya untuk bekerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya mengabaikan kebutuhan rumah tangga semenjak bekerja	SS	S	TS	STS
40.	Saya mampu menjadi istri dan ibu yang baik bagi suami dan anak saya saat berada dirumah	SS	S	TS	STS
41.	Saya menyerahkan semua kebutuhan keluarga pada suami	SS	S	TS	STS
42.	Saya memanfaatkan waktu makan malam bersama keluarga	SS	S	TS	STS
43.	Saya merasa bahwa peran saya sebagai ibu hilang ketika saya membawa masalah kantor ke rumah tangga	SS	S	TS	STS
44.	Suami mengizinkan saya menghadiri acara kantor meskipun tidak pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
45.	Saya lebih sering makan malam dikantor dari pada dirumah	SS	S	TS	STS
46.	Saya tetap bertanggung jawab dalam rumah tangga	SS	S	TS	STS
47.	Saya sering terlambat masuk kantor karena saya mengerjakan pekerjaan rumah yang banyak	SS	S	TS	STS
48.	Suami saya tetap mengizinkan saya meskipun harus bekerja lembur	SS	S	TS	STS

Reliability
Scale: Dukungan Keluarga

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.87	.548	45
VAR00002	1.98	.499	45
VAR00003	1.91	.557	45
VAR00004	1.87	.548	45
VAR00005	1.91	.668	45
VAR00006	1.89	.532	45
VAR00007	1.96	.520	45
VAR00008	1.82	.535	45
VAR00009	1.89	.573	45
VAR00010	1.89	.573	45
VAR00011	1.93	.495	45
VAR00012	1.98	.621	45
VAR00013	1.71	.458	45
VAR00014	1.91	.596	45
VAR00015	1.89	.532	45
VAR00016	1.87	.588	45
VAR00017	1.87	.505	45
VAR00018	1.89	.532	45
VAR00019	1.82	.576	45
VAR00020	1.91	.596	45
VAR00021	2.04	.638	45
VAR00022	1.84	.520	45
VAR00023	1.82	.535	45

VAR00024	1.80	.505	45
----------	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.40	47.700	.351	.891
VAR00002	43.29	47.710	.391	.889
VAR00003	43.36	45.325	.669	.883
VAR00004	43.40	45.791	.616	.884
VAR00005	43.36	46.189	.443	.889
VAR00006	43.38	46.877	.480	.887
VAR00007	43.31	46.310	.575	.885
VAR00008	43.44	46.571	.520	.886
VAR00009	43.38	47.695	.332	.891
VAR00010	43.38	47.286	.386	.890
VAR00011	43.33	47.045	.495	.887
VAR00012	43.29	46.937	.391	.890
VAR00013	43.56	47.798	.418	.889
VAR00014	43.36	46.871	.420	.889
VAR00015	43.38	46.831	.486	.887
VAR00016	43.40	45.882	.556	.885
VAR00017	43.40	48.382	.288	.892
VAR00018	43.38	46.513	.532	.886
VAR00019	43.44	45.662	.599	.884
VAR00020	43.36	45.234	.631	.883
VAR00021	43.22	46.222	.464	.888
VAR00022	43.42	46.068	.611	.884
VAR00023	43.44	47.434	.398	.889
VAR00024	43.47	47.436	.426	.889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.27	50.655	7.117	24

Reliability
Scale: Work Family Conflict

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.36	.570	45
VAR00002	2.47	.588	45
VAR00003	2.42	.690	45
VAR00004	1.67	.477	45
VAR00005	2.38	.576	45
VAR00006	2.44	.624	45
VAR00007	2.44	.624	45
VAR00008	2.42	.657	45
VAR00009	2.42	.583	45
VAR00010	2.38	.576	45
VAR00011	2.53	.661	45
VAR00012	2.47	.625	45
VAR00013	1.73	.539	45
VAR00014	2.36	.645	45
VAR00015	2.49	.661	45
VAR00016	2.49	.626	45
VAR00017	2.47	.588	45
VAR00018	2.40	.688	45
VAR00019	2.42	.583	45
VAR00020	2.36	.609	45
VAR00021	2.04	.796	45
VAR00022	2.49	.589	45
VAR00023	2.42	.621	45
VAR00024	2.38	.614	45
VAR00025	2.38	.650	45
VAR00026	2.42	.583	45
VAR00027	1.49	.549	45
VAR00028	2.47	.625	45
VAR00029	2.38	.650	45
VAR00030	2.42	.621	45

VAR00031	1.73	.539	45
VAR00032	2.49	.661	45
VAR00033	2.36	.712	45
VAR00034	1.60	.618	45
VAR00035	2.33	.640	45
VAR00036	2.40	.720	45
VAR00037	2.40	.618	45
VAR00038	2.44	.586	45
VAR00039	2.38	.650	45
VAR00040	2.47	.694	45
VAR00041	2.47	.661	45
VAR00042	1.84	.520	45
VAR00043	2.56	.624	45
VAR00044	2.49	.727	45
VAR00045	2.49	.549	45
VAR00046	2.31	.596	45
VAR00047	1.60	.618	45
VAR00048	2.49	.661	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.49	234.892	.580	.942
VAR00002	108.38	233.059	.666	.941
VAR00003	108.42	230.568	.683	.941
VAR00004	109.18	247.422	-.153	.945
VAR00005	108.47	235.209	.556	.942
VAR00006	108.40	232.427	.660	.941
VAR00007	108.40	232.473	.657	.941
VAR00008	108.42	231.295	.683	.941
VAR00009	108.42	232.022	.731	.941
VAR00010	108.47	233.255	.670	.941
VAR00011	108.31	232.219	.631	.941
VAR00012	108.38	232.559	.651	.941
VAR00013	109.11	242.192	.171	.944
VAR00014	108.49	234.528	.527	.942
VAR00015	108.36	232.189	.632	.941
VAR00016	108.36	232.553	.650	.941
VAR00017	108.38	235.059	.553	.942
VAR00018	108.44	230.162	.706	.941
VAR00019	108.42	232.522	.702	.941
VAR00020	108.49	234.665	.554	.942
VAR00021	108.80	253.755	-.356	.949
VAR00022	108.36	234.962	.557	.942
VAR00023	108.42	234.249	.564	.942
VAR00024	108.47	232.118	.688	.941
VAR00025	108.47	231.345	.688	.941
VAR00026	108.42	234.204	.606	.941
VAR00027	109.36	246.962	-.110	.945

VAR00028	108.38	236.604	.435	.942
VAR00029	108.47	233.073	.598	.941
VAR00030	108.42	233.977	.579	.942
VAR00031	109.11	242.192	.171	.944
VAR00032	108.36	234.416	.519	.942
VAR00033	108.49	233.574	.518	.942
VAR00034	109.24	249.189	-.216	.946
VAR00035	108.51	231.165	.709	.941
VAR00036	108.44	233.253	.527	.942
VAR00037	108.44	233.707	.597	.941
VAR00038	108.40	235.927	.505	.942
VAR00039	108.47	232.755	.615	.941
VAR00040	108.38	231.331	.642	.941
VAR00041	108.38	234.377	.522	.942
VAR00042	109.00	245.182	-.006	.945
VAR00043	108.29	233.574	.598	.941
VAR00044	108.36	233.189	.525	.942
VAR00045	108.36	234.007	.659	.941
VAR00046	108.53	233.664	.622	.941
VAR00047	109.24	249.189	-.216	.946
VAR00048	108.36	232.189	.632	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118.84	245.362	13.664	48

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Keluarga	Work Family Conflict
N		45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.27	118.84
	Std. Deviation	7.117	13.664
Most Extreme Differences	Absolute	.150	.162
	Positive	.150	.162
	Negative	-.107	-.152
Test Statistic		.150	.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072 ^c	.095 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Means**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>Work Family Conflict</i> * Dukungan Keluarga	45	100.0%	0	0.0%	45	100.0%

Report*Work Family Conflict*

Dukungan Keluarga	Mean	N	Std. Deviation
35	127.00	1	.
36	126.40	5	8.444
37	130.00	1	.
38	117.33	3	5.508
39	113.00	1	.
40	125.25	4	5.560
41	125.00	3	1.000
42	132.50	2	2.121
46	112.00	2	.000
47	115.25	4	1.893
48	98.20	10	6.697
54	89.33	3	5.508
55	90.50	2	.707
56	87.67	3	3.215
65	114.00	1	.
Total	110.84	45	15.664

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Work-Family Conflict</i> * Dukungan Keluarga	Between Groups	(Combined)	9854.611	14	703.901	22.434	.000
		Linearity	6421.437	1	6421.437	204.656	.000
		Deviation from Linearity	3433.175	13	264.090	88.417	.082
	Within Groups		941.300	30	31.377		
Total			10795.911	44			

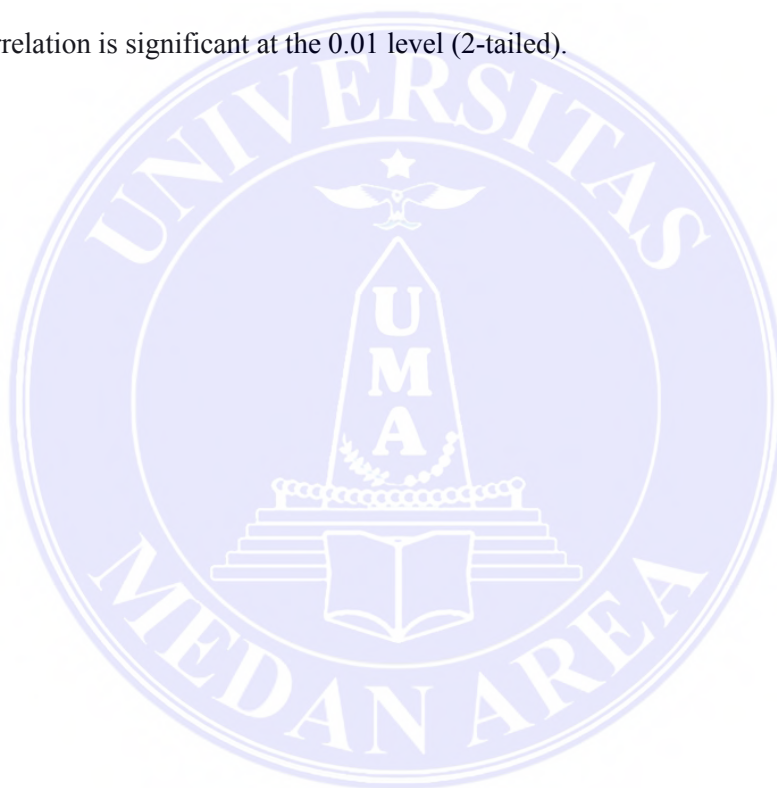
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Work-Family Conflict</i> * Dukungan Keluarga	-.771	.595	.955	.913

Correlations

		Dukungan Keluarga	Work Family Conflict
Dukungan Keluarga	Pearson Correlation	1	-.771**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
<i>Work-Family Conflict</i>	Pearson Correlation	-.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



WORK FAMILY CONFLICT

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	TOTAL	
1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	1	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	1	1	2	114	
2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	84	
3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	1	2	4	3	3	2	3	125	
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	120	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	4	104	
6	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	115		
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	89		
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	129	
9	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	117
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	93	
11	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	112	
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	90	
13	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	126	
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	127	
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	93		
16	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	114	
17	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	92	
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	132		
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	112	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	96		
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	118		
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	93	
23	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	1	3	127	
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	121		

DUKUNGAN KELUARGA																									
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47
2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	56
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	41
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	40
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	47
7	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	56
8	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	40
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	38
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
12	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	55
13	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	41
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	36
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
17	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	54
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	36

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 26/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)26/9/22

19	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	38
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
22	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	54
23	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	35
24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	40
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	46
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	55
28	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	42
29	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	36
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
32	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	54
33	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	38
34	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	36
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	46
37	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	56
38	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	40	
39	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	39
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	65
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	37
43	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	42
44	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	41
45	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	36

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 419/FPSI/01.10/III/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

30 Maret 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 Karo OPS Polda Sumut
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Wira Yudhistira Adiyatma Harahap
 NPM : 158600217
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Polda Sumut, Jl. Sisingamangaraja KM.10 Blok V No. 60 Timbang Deli, Kec. Medan Amplas Kota Medan, Sumatera Utara, 20148** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Work Family Conflict pada Polwan Di Polda Sumut"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip




KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
Jl. Sisingamangaraja KM. 10,5 No. 60 Medan - 20148

Medan, 16 April 2022

Nomor : B / 200 / IV / 2022 / Roops
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Penhal : Selesai pengambilan data di POLDA SUMUT Tentang hubungan antara dukungan keluarga dengan work family Conflict pada POLWAN di POLDA SUMUT

Kepada
Yth. IBU LAILI ALFITA, S.PSI, M.M., M.PSI,
PSIKOLOG, WAKIL DEKAN BIDANG
PENDIDIKAN, PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT


Di
Medan

1 Rujukan :

- a. Undang undang no 02 tahun 2002 Tentang kepolisian negara Indonesia
- b. Hubungan tata cara kerja Biro Ops POLDA SUMUT T.A 2022
- c. Surat dari universitas medan area Nomor : 419 / FPSI / 01.10 / III / 2022 Tanggal 30 Maret 2022 penhal permohonan untuk pengambilan data di POLDA SUMUT guna penyusunan skripsi yang berjudul " HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN WORK FAMILY CONFLICT PADA POLWAN DI POLDA SUMUT "

2 Sehubungan rujukan tersebut di atas disampaikan kepada ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M., M.Psi, Psikolog, Wakil dekan bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dengan ini menerangkan bahwa, mahasiswa a.n Wira Yudistira Adiyatma Harahap, NPM 158600217, Program studi ilmu Psikologi telah selesai melaksanakan pengambilan data mulai tanggal 01 s/d 16 April 2022

3 Demikian untuk menjadi maklum.

a.n KEPALA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
BIRO OPERASI

BEGITU HARIGAN, S.H.
KOMANDAN BESAR POLISI NRP 68120453

Tembusan :

- 1 Kapolda Sumut.
- 2 Inwasa Polda Sumut.
- 3 Karo SDM Polda Sumut.