

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
WORK-FAMILY CONFLICT PADA KARYAWAN
WANITA DI PT. PERUSAHAAN GAS
NEGARA (PGN) TBK MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

AFIFAH ADILLAH

218600131



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/12/25

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

Access From (repositori.uma.ac.id)1/12/25

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN
WORK-FAMILY CONFLICT PADA KARYAWAN
WANITA DI PT. PERUSAHAAN GAS
NEGARA (PGN) TBK MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH

AFIFAH ADILLAH

218600131

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/12/25

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

Access From (repositori.uma.ac.id)1/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Work-Family Conflict*
Pada Karyawan Wanita Di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk
Medan

Nama : Afifah Adillah

NPM : 218600131

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Findy Sury N., S.Psi, M.Si

Pembimbing

Mengetahui:


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 04 September 2025

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afifah Adillah

NPM : 218600131

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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, 04 September 2025



Afifah Adillah

218600131

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik universitas medan area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini:

Nama : Afifah Adillah
NPM : 218600131
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti (Non-Exclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif Ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 04 September 2025

Yang menyatakan



Afifah Adillah

218600131

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWAN WANITA DI PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PGN) TBK MEDAN

Oleh:
AFIFAH ADILLAH
218600131

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan. Sampel penelitian ini berjumlah 67 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial dan skala *work-family conflict* dengan model skala likert. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson product moment* dimana ditemukan nilai $r_{xy} = -0.627$ dengan nilai $P \text{ (Sig.)} = 0.000$ ($P < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict*, dimana semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh karyawan wanita maka tingkat *work-family conflict* semakin rendah. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan kontribusi efektif dukungan sosial terhadap *work-family conflict* sebesar 39%.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, *Work-Family Conflict*, Karyawan Wanita

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN SOCIAL SUPPORT AND WORK-FAMILY CONFLICT IN FEMALE EMPLOYEES AT PT. STATE GAS COMPANY (PGN) TBK MEDAN

By:
AFIFAH ADILLAH
218600131

This study aims to examine the relationship between social support and work-family conflict among female employees at PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan. The sample size for this study was 67 people. This study used a quantitative approach. Sampling was conducted using purposive sampling techniques. Data collection methods used social support scales and work-family conflict scales with a Likert scale model. The results of the study were analyzed using the Pearson product moment correlation technique, which found a value of $r_{xy} = -0.627$ with a value of $P \text{ (Sig.)} = 0.000$ ($P < 0.01$). These results indicate that there is a significant negative relationship between social support and work-family conflict, where the higher the social support obtained by female employees, the lower the level of work-family conflict. Thus, the hypothesis in this study is accepted with an effective contribution of social support to work-family conflict of 39%.

Keywords: Social Support, Work-Family Conflict, Female Employees

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 08 Maret 2004 dari bapak (Alm.) Dalrusidi dan ibu Riyani. Peneliti merupakan anak keempat dari empat bersaudara. Pada tahun 2015 penulis lulus dari SD Swasta Pertiwi Medan. Pada tahun 2018 lulus dari SMP Islam Al-Ulum Terpadu Medan. Pada Tahun 2021 penulis lulus dari MAN 2 Model Medan. Dan pada tahun 2021 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.




KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada tuhan yang maha esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Wanita Di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk Medan" sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata I (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Kepada kedua orangtua dan keluarga besar yang telah memberikan perhatian, pengertian, kasih sayang, dan doa yang telah menjadi inspirasi dan motivasi nyata bagi penulis untuk sukses dalam studi. Terima Kasih penulis sampaikan kepada Ibu Findy Suri N, S.Psi, M. Si selaku dosen pembimbing, kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi sebagai ketua seminar, kepada Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi sebagai pembanding seminar, Kepada Bapak Walyono S.Psi, M.Psi sebagai sekretaris seminar yang telah banyak memberikan arahan dan saran selama proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Penulis



Afifah Adillah

vii

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Work-Family Conflict</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Work-Family Conflict</i>	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Conflict</i>	13
2.1.3 Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	16
2.1.4 Dampak-Dampak <i>Work-Family Conflict</i>	18
2.2 Dukungan Sosial	20
2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial	20
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial.....	21
2.2.3 Aspek-Aspek Dukungan Sosial	23
2.2.4 Sumber Dukungan Sosial.....	25
2.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Work-Family Conflict</i>	27
2.4 Kerangka Konseptual	30

BAB III.....	31
METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	31
3.2. Metodologi Penelitian	31
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5.1 Populasi	33
3.5.2 Sampel.....	34
3.5.3 Teknik pengambilan sampel	34
3.6 Prosedur Kerja.....	34
3.6.1 Persiapan Administrasi	34
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Hasil Validitas dan Realibilitas	40
4.2 Hasil Analisis Data.....	43
4.2.1 Uji Normalitas	43
4.2.2 Uji Linearitas.....	44
4.2.3 Uji Hipotesis	45
4.2.4 Perhitungan <i>Mean Hipotetik</i> dan <i>Mean Empirik</i>	46
4.3 Pembahasan.....	47
BAB V.....	54
SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Simpulan	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Skala Dukungan Sosial	36
Tabel 3.2 Distribusi Skala <i>Work Family Conflict</i>	38
Tabel 3.3 Distribusi Skala Dukungan Sosial Setelah Uji Validitas	40
Tabel 3.4 Distribusi Skala <i>Work-Family Conflict</i> Setelah Uji Validitas	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial dan Skala <i>Work-Family Conflict</i>	43
Tabel 4.1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas	44
Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Uji Perhitungan Linearitas	44
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Uji Perhitungan Uji Korelasi <i>Product Moment</i> ..	45
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual	29
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	62
Lampiran 2 Data Penelitian (Dukungan Sosial).....	66
Lampiran 3 Data Penelitian (<i>Work-Family Conflict</i>).....	68
Lampiran 4 Uji Validitas Dan Reliabilitas	70
Lampiran 5 Hasil Analisis Data	72
Lampiran 6 Surat Bukti Penelitian.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang sangat pesat, persaingan yang semakin tinggi dalam dunia pekerjaan, serta kebutuhan akan hidup yang terus meningkat menyebabkan para tulang punggung keluarga harus bekerja lebih keras dalam memenuhi kebutuhan hidup. Perusahaan-perusahaan yang mereka jadikan sebagai ladang mencari nafkah tentunya memiliki tuntutan, ekspektasi, serta tujuan yang tinggi membuat para pekerja juga harus bekerja lebih keras. Tingginya tuntutan dan produktivitas perusahaan tentunya mereka akan membutuhkan para pekerja atau tenaga kerjanya yang terampil, unggul, serta bersemangat tinggi untuk bisa menunjukkan hasil kinerja yang baik (Buhali & Margaretha, 2013).

Dunia telah menghadapi sejumlah krisis besar dalam beberapa tahun terakhir, mulai dari pandemi global hingga krisis ekonomi pasca-COVID-19, yang semuanya menyebabkan ketidakstabilan di sektor ketenagakerjaan. Di tengah situasi seperti ini, perempuan memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas keuangan rumah tangga. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021–2023 menunjukkan bahwa perempuan semakin banyak memasuki sektor formal untuk menopang kebutuhan keluarga. Fenomena ini menandai pergeseran penting dalam struktur peran tradisional dan menambah kompleksitas dalam dinamika kehidupan kerja dan keluarga.

Namun, realitasnya, beban ganda tetap menjadi tantangan besar. Bahkan di lingkungan kerja formal seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN), peran domestik ini tidak serta-merta berkurang. Karyawan wanita dihadapkan pada tekanan untuk tampil profesional di tempat kerja, sekaligus memenuhi ekspektasi sosial sebagai ibu dan istri di rumah. Ketika beban ini tidak dikelola dengan baik, muncullah *work-family conflict* (WFC), yaitu konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tidak kompatibel dan bersifat saling mengganggu (Greenhaus & Beutell, 1985).

Fenomena semakin rumit sejak diterapkannya sistem kerja *hybrid* dan *Work Form Home* pasca pandemi yang masih terjadi sampai sekarang. Bukannya menyederhanakan peran, sistem ini justru menciptakan batasan yang kabur antara pekerjaan dan kehidupan rumah. Banyak karyawan wanita melaporkan bahwa mereka harus menyelesaikan laporan sambil mengurus anak, atau mengikuti rapat daring di sela-sela aktivitas rumah tangga. Situasi ini memperburuk tekanan emosional dan memperbesar potensi konflik waktu dan perilaku yang khas dalam dimensi WFC.

Selain itu, fenomena yang terjadi di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan jam kerja yang secara resmi menerapkan sistem lima hari kerja (Senin–Jumat) dengan praktik di lapangan. Meskipun peraturan internal maupun ketentuan pemerintah telah mengatur pembatasan jam kerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan, realitasnya masih terdapat kondisi di mana pegawai dipanggil atau diminta hadir bekerja pada hari Sabtu. Pemanggilan ini umumnya

dilatarbelakangi oleh alasan kebutuhan operasional, percepatan pencapaian target, atau penyelesaian pekerjaan yang dianggap mendesak. Hal tersebut, apabila terjadi secara berulang, berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih, penurunan motivasi, dan gangguan kesejahteraan karyawan.

Dukungan sosial yang seharusnya berperan sebagai penyangga stres sering kali belum tersedia secara optimal. Budaya kerja di sejumlah BUMN masih menuntut karyawan untuk selalu tersedia, bahkan di luar jam kerja. Jika tidak diimbangi dengan dukungan dari pasangan, keluarga, atau atasan, kondisi ini dapat mempercepat terjadinya kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), menurunnya kepuasan kerja, dan bahkan burnout. Firdaus et al. (2024) menemukan bahwa karyawan wanita yang mendapatkan dukungan sosial tinggi, baik di rumah maupun tempat kerja, memiliki tingkat stres dan WFC yang jauh lebih rendah.

Di sisi lain, beberapa perusahaan BUMN telah menginisiasi kebijakan pro-keluarga seperti *flexitime*, cuti ayah, dan layanan daycare. Namun, implementasinya belum merata di seluruh divisi atau wilayah kerja. Masih ada budaya maskulin yang menganggap penggunaan kebijakan fleksibel sebagai tanda kurangnya komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi karyawan wanita untuk membuktikan bahwa mereka tetap berdedikasi penuh, sekaligus memenuhi peran domestik secara sempurna.

Menurut (Rinantri dan Alimatus, 2014) yang bekerja di luar rumah dapat menimbulkan permasalahan yang menjadi dilema bagi para wanita yang bekerja apalagi yang sudah menikah atau mengenyam rumah tangga, apakah nanti tetap

bisa konsisten menjadi ibu rumah tangga dan mengurus keluarga atau tetap bekerja sebagai wanita karir. Ketidakseimbangan dalam menjalankan kedua peran ini berpotensi menimbulkan konflik peran yang dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC), yakni konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga.

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) membagi 3 dimensi *work-family conflict* yaitu, *time based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan), *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

Salah satu faktor-faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya atau menurunnya konflik kerja-keluarga yang terbukti memiliki peran protektif terhadap WFC adalah dukungan sosial. Dalam berbagai penelitian, dukungan sosial dikaitkan dengan kemampuan individu untuk mengelola stres dan konflik peran secara lebih baik.

Dukungan sosial dapat diartikan sebagai persepsi seseorang terhadap adanya perhatian, bantuan, dan empati dari lingkungan sosialnya, baik itu pasangan, keluarga, teman, maupun rekan kerja. Menurut Sarafino & Smith (2020), dukungan sosial mencakup empat aspek utama: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan apresiasi.

Menurut Sulistiani dkk (2022) membagi tiga aspek yang dapat mempengaruhi dukungan sosial yaitu, keluarga (*family*), teman (*friend*), *significant other*. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga karyawan, terutama bagi mereka yang sudah menikah. Karyawan yang sudah menikah sering kali menghadapi tantangan dalam mengelola peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Dalam konteks ini, dukungan sosial dari pasangan, keluarga, dan rekan kerja maupun lingkungan kerja dapat berperan signifikan dalam membantu mereka mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks BUMN seperti PGN, penting untuk mengeksplorasi bagaimana dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dukungan dari atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan mengurangi perasaan tertekan, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Mar'atul dan Hartati (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja

berperan signifikan dalam mengurangi stres kerja, terutama dalam situasi kerja yang menantang.

Dukungan sosial yang diberikan oleh atasan dapat mencakup pengakuan atas kinerja, umpan balik yang konstruktif, dan bantuan dalam menyelesaikan tugas. Ketika karyawan merasa didukung oleh atasan mereka, mereka cenderung merasa lebih berdaya dan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka. Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga penting, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling membantu, yang pada gilirannya berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. (Saleem dkk, 2022)

Dukungan sosial dari pasangan memang memiliki dampak signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dalam penelitiannya Rohimah, dan Mulyani (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh pasangan mereka, cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam mengelola waktu dan tanggung jawab mereka, baik di tempat kerja maupun di rumah. Hubungan interpersonal yang sehat di rumah berkontribusi pada peningkatan kinerja di tempat kerja, karena karyawan yang merasa didukung dapat lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Karyawan yang sudah menikah sering kali menghadapi tantangan unik dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup. Tuntutan dari pekerjaan yang tinggi, ditambah dengan tanggung jawab rumah tangga, dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, dukungan

sosial yang kuat menjadi sangat penting untuk membantu mereka mengelola kedua peran tersebut. (Sarry, dan Perdhana, 2024)

Menurut Goni, dkk, (2024) menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap stres kerja. Karyawan yang memiliki jaringan dukungan yang kuat cenderung lebih mampu mengatasi tekanan yang muncul dari tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Hal ini sangat relevan bagi karyawan yang sudah menikah, yang sering kali harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga.

Sejalan dengan itu Firdaus, dkk, (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dukungan sosial yang kuat cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab pribadi mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Dukungan sosial tidak hanya membantu dalam mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan sosial mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan berkomitmen menciptakan budaya kerja sehat berupaya mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif, seimbang, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Budaya sehat ini tidak hanya tercermin dalam penerapan kebijakan kerja yang selaras dengan kebutuhan karyawan, tetapi juga dalam penguatan komunikasi yang terbuka,

penerapan prinsip saling menghargai, serta dukungan sosial yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja. Dengan adanya budaya kerja yang sehat, perusahaan dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan peran dan tanggung jawab dalam keluarga. Upaya ini penting untuk meminimalkan potensi terjadinya *work-family conflict*, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan budaya yang sehat menjadi faktor strategis dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang sesuai dengan dimensi *work-family conflict* terdapat beberapa karyawan yang memiliki keseimbangan waktu antara pekerjaan maupun keluarga terpenuhi, mereka jarang membawa pekerjaan kantor ke rumah. Dalam hal tekanan ada beberapa karyawan wanita mengalami kelelahan emosional setelah menghadapi tekanan deadline dan rapat intensif di kantor. Dalam hal perilaku juga ada beberapa karyawan wanita yang harus bekerja dengan cepat saat di tempat kerja dan akan terbawa cara kerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri di rumah.

Fenomena tingginya *work-family conflict* sejalan dengan penelitian Febriyati dan Warastri (2024) dengan judul "*The Effect of Work-Family Conflict on Social Support for Career Women in The Special Region of Yogyakarta*". Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan dukungan sosial. Semakin tinggi tingkat konflik

kerja-keluarga, semakin rendah dukungan sosial yang dirasakan ($P < 0.05$). Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan dari keluarga dan rekan kerja memiliki peran penting dalam membantu wanita karir mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan wanita karir dan mengurangi dampak negatif konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan *Work-Family Conflict* Pada Karyawan Wanita di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk Medan."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan *Work-Family Conflict* pada karyawan wanita di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Dukungan Sosial dengan *Work-Family Conflict* pada karyawan wanita di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara dukungan sosial dengan *work-family conflict*, dengan asumsi semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka *work-family conflict* pada karyawan wanita semakin rendah, begitu juga sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diterima, maka *work-family conflict* pada karyawan wanita semakin tinggi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi serta menambah literatur dalam kajian psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi untuk menambah wawasan mengenai hubungan dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan bagi mahasiswa maupun masyarakat agar lebih memahami hubungan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict*, dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut, dan menjadi pedoman pengetahuan bagi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Family Conflict*

2.1.1 Pengertian *Work-Family Conflict*

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Frone (Triaryati, 2003) mengatakan bahwa *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran 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. Contohnya saat seorang wanita yang sudah memiliki anak harus berkewajiban mengurus anak dirumah namun juga memilih untuk menjadi wanita karier, akan terjadi konflik peran dimana tuntutan peran sebagai seorang ibu dan wanita karier berbeda. Wanita

yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dipengaruhi juga oleh kemampuannya memenuhi tuntutan sebagai ibu.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain (Yang, Chen, dkk, 2000)

Work family conflict adalah sumber stres yang kuat bagi pekerja di Amerika Serikat, penyumbang biaya perawatan kesehatan dan *predictor* kematian. Pada satu studi menemukan bahwa lebih dari 120.000 kematian setiap tahun di Amerika Serikat dapat dikaitkan dengan faktor tempat kerja, termasuk *work family conflict*. (Chandler, 2021).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwasannya pengertian *work-family conflict* yaitu konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara garis besar tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Menurut Stoner dan Charles (Suharmono & Natalia, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu :

1. Tekanan waktu

Tekanan waktu adalah jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu peran akan mempengaruhi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan peran yang lain. Semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.

2. Ukuran keluarga dan dukungan keluarga

Ukuran keluarga yaitu jumlah anggota atau individu yang terdapat dalam sebuah keluarga. Semakin banyak anggota keluarga maka semakin akan memungkinkan banyak konflik. Sedangkan dukungan keluarga adalah bentuk motivasi dan dorongan serta penguatan yang diberikan keluarga kepada individu khususnya wanita yang bekerja dan mengurus keluarga, semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aycan dan Eskin (2005) berjudul “*Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey.*” Penelitian ini meneliti sejauh mana dukungan dari pengasuhan anak, dukungan pasangan (keluarga), serta dukungan organisasi dapat mengurangi *work-family conflict* pada laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pasangan

atau keluarga merupakan faktor yang paling kuat dalam menurunkan *work-family conflict*, khususnya pada perempuan yang memiliki beban ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan keluarga yang diberikan, semakin rendah tingkat konflik peran yang dirasakan individu. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa dukungan keluarga berperan penting sebagai sumber daya personal yang mampu melindungi individu dari tekanan ganda pekerjaan dan keluarga

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini harus diterima, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

4. Kepuasan pernikahan

Kepuasan pernikahan yaitu sejauh mana pasangan yang menikah merasakan dirinya tercukupi dan terpenuhi dalam hubungan yang dijalani. Terdapat asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

5. Size of firm

Yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan. Hal ini mungkin saja mempengaruhi *work family conflict* seseorang.

Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi *Work-family conflict* menurut Raffenaud (2019) yaitu :

1. Faktor internal (dalam diri sendiri)

Suatu kemampuan yang ada di diri seseorang pada masing-masing bidangnya yang berupa kapabilitas personal untuk melakukan pekerjaannya. Maka, konflik internal ini terjadi apabila seseorang itu tidak memiliki kapabilitas yang cukup dalam melakukan pekerjaannya.

2. Faktor eksternal (luar diri sendiri)

Faktor yang dipicu dari lingkungan subjek lain di luar dirinya. Seperti misalnya yang terjadi pada perempuan karir. Mereka yang sudah membangun rumah tangga tentu memiliki tanggung jawab pada keluarganya suami juga anaknya. Namun sebagai pekerja dia juga memiliki tanggung jawab lain yang tentu juga tidak dapat diacuhkan. Maka, apabila salah satu dimensi itu mengalami ketidak seimbangan dan ketidak sesuaian, baik dalam pembagian waktu juga tenaga maka akan terjadi konflik personal di samping juga konflik dalam pekerjaan dan keluarganya.

3. Faktor relasional (dengan anak dan suami)

Konflik ini berkaitan dengan cara berkomunikasi atau relasi. Pada wanita karir misalnya, harus mampu membentuk komunikasi yang baik terhadap pasangannya agar tidak terjadi konflik dalam keluarganya. Namun di samping menjadi wanita karir sebagai seorang ibu sudah seyogianya mampu menjadi pendidik juga role model untuk anaknya.

4. Motivasi

Salah satu yang menjadi dorongan untuk menjadi wanita karir adalah kebutuhan finansial yang belum tercukupi dan harus dicukupi. Atau dengan kata lain adalah salah satu upaya guna mencukupi tuntutan ekonomi, pengaktualisasian diri serta meringankan beban kepala keluarga pada ranah pekerjaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-family* conflict, dapat disimpulkan bahwasannya komponen yang bisa memicu munculnya *work-family conflict* yakni bersumber dari faktor internal (diri sendiri), faktor eksternal (pekerjaan), serta faktor relasional dan motivasional.

2.1.3 Dimensi *Work-Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menggambarkan tiga dimensi *work-family conflict* yaitu :

1. *Time-Based Conflict* (konflik berdasarkan waktu)

Konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, meliputi pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. Dalam hal ini, menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerankan keduanya tidak sesuai. Contohnya yaitu ketika seorang wanita menghabiskan waktu bekerja lebih lama akan mengganggu waktunya dalam mengatur perannya sebagai ibu atau istri dirumah. Waktu bekerja yang lebih lama

otomatis akan mengurangi kuantitas dan kualitas peran yang harus dijalankannya di rumah.

2. *Strain Based Conflict* (konflik berdasarkan tekanan)

Munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat, kecemasan, keadaan emosional, dan sakit kepala. Contohnya yaitu ketika seorang wanita pekerja yang memiliki beban kerja yang sangat berat menimbulkan stress yang akan mengganggu peran atau tugas yang harus dijalankannya di rumah.

3. *Behavior Based Conflict* (konflik berdasarkan perilaku)

Konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika di rumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain. Contohnya yaitu seorang pekerja wanita yang harus bekerja dengan cepat saat di tempat kerja akan terbawa cara kinerjanya tersebut saat berperan menjadi ibu atau istri di rumah.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwasannya dimensi dari *work-family conflict* yaitu, *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan), *behavior based conflict* (konflik berdasarkan perilaku).

2.1.4 Dampak-Dampak *Work-Family Conflict*

Adapun pengaruh work family conflict sendiri dapat menjadi problem yang berpotensi sebagai pemicu munculnya stres serta berdampak pada memburuknya laku keseharian dan ketenangan individu. Pengaruh yang timbul ini bisa dikelompokkan menjadi 3 menurut, M. R. Habibi (2020) yakni :

1. Efek yang berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya seperti daftar hadir, kelelahan, kemauan untuk berhenti dari pekerjaan, kadar kepuasan kerja, komitmen organisasi serta kerenggangan dalam dunia kerja.
2. Efek yang berkaitan dengan keluarga. Misalnya seperti kerenggangan dalam keluarga, kebahagiaan dalam rumah tangga, dan kebahagiaan pernikahan.
3. Efek yang berkaitan dengan 2 peran yang ditanggung. Yakni keluhan somatic, tekanan batin, kebutuhan psikologis, kesenangan hidup, serta penggunaan narkoba atau obat terlarang lain.

Terdapat juga beberapa dampak *work-family conflict* menurut Pamintaningtiyas dan Soetjningsih (2020) yaitu :

1. Penurunan *Psychological Well-being*

Konflik antara peran kerja dan keluarga mengganggu keseimbangan psikologis individu. Individu merasa tidak mampu menjalankan peran

ganda secara seimbang, seperti menjadi ibu yang baik dan pekerja yang profesional. Hal ini menimbulkan perasaan bersalah, stres, dan frustrasi karena ada konflik antara dua tanggung jawab penting. Kondisi ini bisa menyebabkan gangguan tidur, mudah marah, menarik diri secara sosial, kurangnya motivasi hidup, bahkan kecemasan dan depresi ringan.

2. Stres Berkepanjangan

Ketika ibu bekerja tidak dapat memenuhi tuntutan peran di rumah dan di tempat kerja secara bersamaan, mereka mengalami tekanan psikologis yang berkepanjangan.

3. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan peran dapat menyebabkan perasaan lelah secara emosional, terutama bagi perawat yang menghadapi tekanan kerja tinggi dan tanggung jawab rumah tangga.

4. Ketidakpuasan Hidup

Perasaan gagal dalam salah satu peran dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan hidup secara keseluruhan, termasuk perasaan tidak berdaya atau tidak berhasil dalam peran sebagai ibu atau pekerja.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwasannya dampak dari *work-family conflict* adalah efek yang berkaitan dengan pekerjaan, keluarga, keseimbangan psikologis, stress berkepanjangan, kelelahan emosional, dan ketidakpuasan hidup.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Pada kehidupan saat ini, setiap individu membutuhkan keberadaan orang lain untuk saling membantu, mendukung dan saling bekerja sama untuk menghadapi segala tantangan hidup, baik dari kelompok terhadap individu maupun antar individu yang disebut dengan dukungan sosial (Darmasaputra dan Satiningsih, 2013).

Suseno dan Sugiyanto (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar dengan memberikan bantuan berupa empati melalui proses komunikasi, kontak sosial yang akhirnya akan memberikan kesenangan dan perhatian dari orang lain.

Uchino (dalam Sarafino dan Smith, 2011) menyatakan bahwa dukungan sosial ialah individu memperoleh kenyamanan, kepedulian, penghormatan dan bantuan dari orang lain atau kelompok. Adawiyah (2013) menyatakan bahwa dukungan sosial ialah suatu bentuk dukungan yang berbentuk bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada individu, dimana individu yang mendapatkannya merasa diperhatikan, dicintai dan dirasakan kehadirannya sehingga dapat menguatkan perasaan seseorang.

Dukungan sosial adalah berbagai bentuk dukungan sosial yang diterima individu ketika menghadapi masalah seperti nasihat, kasih sayang, perhatian, bimbingan, dan dapat berupa barang atau jasa yang diberikan oleh anggota keluarga ataupun teman. Semakin banyak individu mendapatkan dukungan

sosial maka akan semakin sehat kehidupan seseorang (Marni dan Yuniawati, 2015).

Cobb (dalam Sudarman dan Reza, 2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi yang memberikan keyakinan pada individu tentang tiga hal, yaitu informasi yang memberikan keyakinan pada individu bahwa dirinya diperhatikan dan dicintai, informasi yang memberikan keyakinan pada individu bahwa dirinya dihargai, dan Informasi yang membuat individu merasa sebagai anggota dari suatu kelompok yang saling bertanggung jawab.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah persepsi seseorang tentang tingkat bantuan, perhatian, empati, dan penghargaan yang mereka terima dari orang-orang di sekitarnya. Dukungan sosial dapat diukur melalui frekuensi, kualitas, dan jenis bantuan yang diberikan oleh keluarga, teman, atau kelompok sosial kepada individu tersebut, yang dapat membantu mereka merasa dihargai, dicintai, dan siap menghadapi tantangan hidup.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah:

1. Penerima dukungan

Individu tidak mungkin dapat menerima dukungan jika mereka tidak berhubungan dengan individu lain, individu tidak dapat memberikan bantuan jika individu tersebut tidak memberi tahu bahwa dirinya membutuhkan

bantuan. Beberapa individu tidak cukup asertif untuk meminta bantuan, mereka merasa haruslah mandiri atau tidak ingin memberatkan individu lain dan merasa tidak nyaman jika harus berbagi rahasia mereka.

2. Pemberi dukungan

Pemberi dukungan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan penerima dukungan, atau mereka sendiri sedang berada dalam situasi yang menekan dan membutuhkan bantuan untuk diri sendiri atau mungkin tidak sensitif (peduli) dengan keadaan orang lain.

3. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Individu yang mendapatkan dukungan sosial juga bergantung pada komposisi dan struktur jaringan mereka. Bagaimana hubungan yang mereka miliki dengan orang-orang dalam keluarga dan masyarakat.

Adapun menurut Menurut Stanley dan Patricia (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Dukungan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

2. Kebutuhan Sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh masyarakat dari pada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat.

Orang yang punya aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

3. Kebutuhan Psikis

Dalam kebutuhan psikis seseorang akan merasa, apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dukungan sosial memiliki beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seperti faktor kebutuhan fisik, faktor kebutuhan sosial, faktor kebutuhan psikis, serta faktor melalui penerima dan penyedia dukungan.

2.2.3 Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (dalam Siregar, 2017), terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluhan orang lain.

2. Dukungan Informatif

Dukungan informatif dapat berupa memberikan informasi untuk mengatasi masalah pribadi atas pemberian nasehat, pengarahan dan ketenangan lain yang dibutuhkan.

3. Dukungan Instrumental

Aspek ini melibatkan penyediaan sarana untuk mempermudah menolong orang lain, meliputi peralatan, uang, perlengkapan, dan sarana pendukung yang lain termasuk di dalamnya pemberian waktu luang.

4. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju, atau persetujuan untuk gagasan dan perasaan individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberi atasan atau rekan kerja. Dengan dukungan jenis ini, akan membangun perasaan berharga, kompeten, dan bernilai.

Sulistiani dkk (2022) membagi tiga aspek yang mempengaruhi dukungan sosial:

1. Keluarga (*Family*)

Dukungan dari keluarga adalah bentuk dukungan yang paling mendasar dan sering kali paling kuat. Keluarga memberikan dukungan emosional yang berupa kasih sayang, perhatian, dan rasa aman. Dukungan ini menciptakan perasaan nyaman dan stabil bagi individu, serta membantu mereka menghadapi stres dan tantangan hidup.

2. Teman (*Friend*)

Dukungan dari teman juga memainkan peranan penting dalam kehidupan sosial individu. Teman menyediakan dukungan emosional dan sosial yang memungkinkan individu untuk berbagi pengalaman, baik positif maupun negatif. Interaksi dengan teman dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan integrasi sosial, yang sangat bermanfaat untuk kesehatan mental. Dukungan ini sering kali berupa empati, dorongan, dan kehadiran fisik saat individu mengalami kesulitan.

3. *Significant Other*

Dukungan dari *significant other* mencakup aspek dukungan emosional yang lebih intim. *Significant other* biasanya memberikan perhatian khusus, empati, dan dukungan moral yang mendalam. Hubungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mengurangi perasaan kesepian, karena *significant other* sering kali menjadi sumber utama dukungan dalam situasi sulit. Kehadiran mereka dapat memberikan rasa aman dan stabilitas emosional.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek dukungan sosial adalah dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan.

2.2.4 Sumber Dukungan Sosial

Dukungan sosial dapat diperoleh individu dari berbagai sumber yang ada di lingkungan sosial. Sarafino dan Smith (2011) mengatakan bahwa individu dapat

memperoleh dukungan yang datang dari berbagai sumber, seperti pasangan, keluarga, teman, dan organisasi. Sumber- sumber dukungan tersebut akan memberikan bantuan jika sewaktu-waktu dibutuhkan.

(Orford, 1992) mengatakan bahwa dukungan sosial yang diterima dapat bersumber dari berbagai pihak, antara lain:

1. Sumber dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang selalu ada sepanjang hidupnya, yang selalu bersama dengannya dan mendukungnya. Dukungan sosial yang stabil, dimana dukungan sosial ini seseorang merasakan kedekatan dan tidak lepas dari jabatan atau pandangan-pandangan yang lainnya. Dukungan sosial yang didapatkan berupa mulai dari lahir sampai akhir hayat seseorang, tidak memandang apapun dan juga memiliki prinsip bahwa selalu mendukung satu sama lain. Sumber dukungan sosial ini didapatkan dari keluarga terdekat, pasangan suami istri, anak atau juga sahabat.
2. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung mengalami perubahan sesuai dengan waktu. Seseorang yang memiliki hubungan yang cukup dekat tetapi juga memiliki batasan tertentu, dalam sumber dukungan sosial ini, dapat berubah sewaktu-waktu atau dalam kondisi tertentu. Sumber dukungan ini meliputi teman kerja, sanak keluarga, dan teman sepergaulan.
3. Sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sangat jarang memberi dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah. Sumber dukungan sosial ini didapatkan dari jalur profesi tertentu atau ketika

seseorang membutuhkan bantuan yang bersifat mendesak. Seperti dokter, tenaga ahli, profesional, dan keluarga jauh.

Melalui penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga sumber dukungan sosial, yaitu sumber dukungan sosial yang berasal dari orang-orang yang selalu ada sepanjang hidupnya, yang selalu bersama dengannya dan mendukungnya, sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sedikit berperan dalam hidupnya dan cenderung mengalami perubahan sesuai dengan waktu, dan sumber dukungan sosial yang berasal dari individu lain yang sangat jarang memberi dukungan dan memiliki peran yang sangat cepat berubah.

2.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan *Work-Family Conflict*

Work-family conflict (WFC) adalah bentuk konflik peran yang terjadi ketika individu mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara seimbang. Konflik ini cenderung lebih rentan dialami oleh individu yang menjalankan peran ganda, terutama perempuan yang bekerja sekaligus memiliki tanggung jawab domestik. Ketika konflik ini terus berlangsung, dapat mengakibatkan stres, kelelahan emosional, serta menurunnya kepuasan hidup dan produktivitas kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mengurangi dampak negatif dari WFC adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merujuk pada persepsi individu bahwa mereka memiliki jaringan yang bersedia memberikan bantuan emosional, informasi, atau praktis saat menghadapi tekanan. Dukungan ini bisa berasal dari pasangan, keluarga, teman, atasan, hingga rekan kerja.

Berdasarkan teori buffering model dari Cohen dan Wills (1985), dukungan sosial dapat berperan sebagai pelindung (buffer) yang mengurangi pengaruh stres akibat konflik peran. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, maka semakin kecil kemungkinan konflik kerja dan keluarga berkembang menjadi gangguan psikologis yang berat.

Dalam konteks keluarga, dukungan pasangan sangat penting bagi perempuan bekerja. Misalnya, suami yang membantu pekerjaan rumah tangga atau pengasuhan anak dapat mengurangi beban peran perempuan, sehingga perempuan memiliki waktu dan energi yang lebih proporsional untuk pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan pasangan berkontribusi signifikan dalam menurunkan tingkat WFC (Hammer et al., 2005).

Di tempat kerja, dukungan dari atasan dan rekan kerja juga memainkan peran penting. Ketika atasan memberikan fleksibilitas waktu, pemahaman terhadap kondisi keluarga karyawan, atau memberikan akses terhadap kebijakan kerja-ramah-keluarga, maka potensi konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat ditekan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang rigid dan penuh tekanan dapat memperburuk konflik ini.

Penelitian oleh Allen (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial instrumental (seperti bantuan fisik, bantuan menyelesaikan tugas) dan dukungan emosional (seperti empati dan validasi) memiliki pengaruh besar dalam membantu individu menyelesaikan konflik waktu dan tekanan peran. Kedua bentuk dukungan ini saling melengkapi dalam menciptakan rasa mampu dan nyaman pada individu.

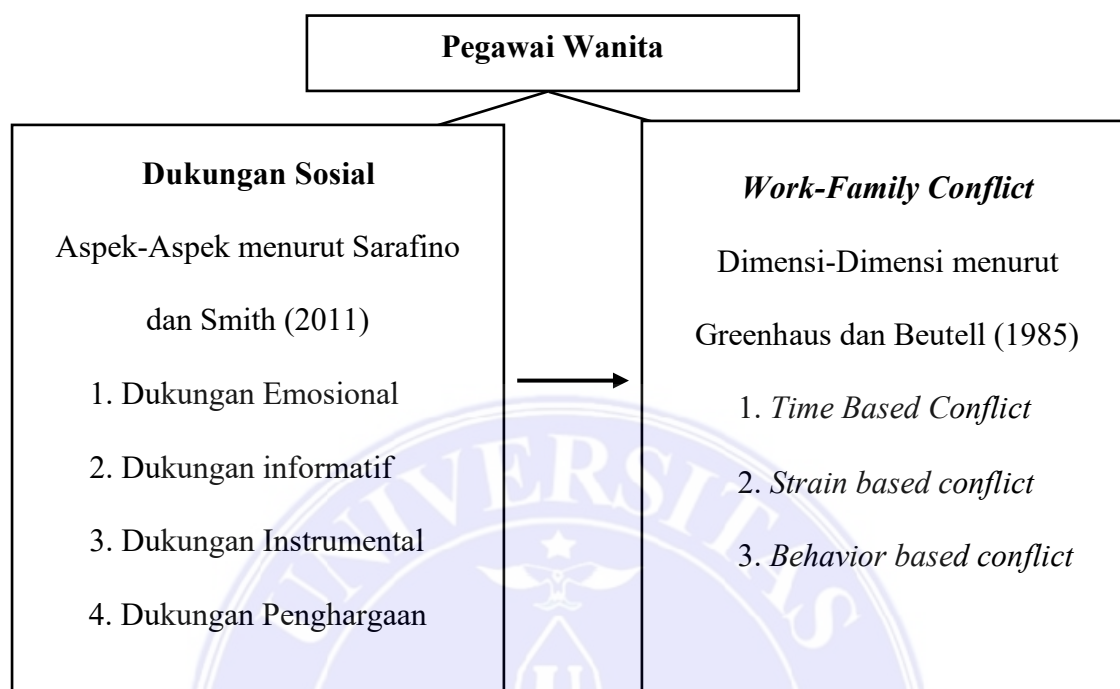
Beberapa studi di Indonesia juga menemukan hal serupa. Penelitian oleh Dewi & Setyowati (2021) menunjukkan bahwa wanita yang mendapat dukungan emosional tinggi dari pasangan dan keluarga menunjukkan tingkat WFC yang lebih rendah dibanding mereka yang tidak mendapatkan dukungan yang memadai. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya keterlibatan aktif anggota keluarga dalam mengelola peran domestik.

Selain itu, karyawan wanita di BUMN atau perusahaan besar kerap menghadapi tantangan berupa beban kerja tinggi dan tanggung jawab jabatan. Dalam situasi ini, dukungan sosial dari organisasi—melalui kebijakan fleksibel, layanan daycare, atau cuti keluarga—dapat menjadi strategi manajerial yang efektif untuk menekan tingkat WFC dan meningkatkan loyalitas kerja.

Namun demikian, tidak semua bentuk dukungan sosial bersifat positif. Dukungan yang bersifat menghakimi atau normatif, seperti tekanan untuk “harus bisa” menjalani peran ganda tanpa keluhan, justru dapat memperburuk stres. Oleh karena itu, penting bagi institusi dan keluarga untuk memberikan dukungan yang relevan, tidak menggurui, dan berorientasi solusi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict*. Semakin tinggi dan efektif dukungan sosial yang diterima, maka semakin rendah tingkat WFC yang dirasakan oleh individu. Oleh karena itu, memahami jenis, sumber, dan bentuk dukungan sosial yang tepat menjadi kunci utama dalam mengelola keseimbangan kerja dan keluarga secara sehat.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 Juni 2025 dan selesai pada tanggal 20 Juni 2025. Proses pelaksanaan penelitian mencakup berbagai tahapan, dimulai sejak pengurusan izin penelitian dari kampus yaitu pada tanggal 06 Mei 2025 hingga diterbitkannya surat persetujuan dari pihak perusahaan pada tanggal 16 Juni 2025.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) TBK Medan, yang terletak di Jalan Glugur Kota, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan yang dilakukan menggunakan korelasi. Penelitian bermaksud mencari hubungan nilai satu atau lebih variabel mandiri pada dua atau lebih populasi, sampel atau waktu yang berbeda atau gabungan semuanya. Sehingga dalam penelitian ini ingin melihat apakah terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict* pada karyawan wanita di PT. Perusahaan Gas Negara TBK Medan.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan menentukan identifikasi

variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel yakni variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel), variabel bebas adalah suatu variabel yang fungsinya menerangkan (mempengaruhi) terhadap variabel lain dan variabel terikat adalah suatu variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Variabel bebas (X) : Dukungan Sosial
2. Variabel terikat (Y) : *Work-family conflict*

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

3.4.1 *Work-Family Conflict*

Work-family conflict (WFC) dioperasionalkan sebagai tingkat konflik peran yang dirasakan oleh individu, khususnya karyawan wanita yang telah menikah, ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga salah satu peran menghambat pelaksanaan peran lainnya. Konflik ini muncul ketika keterlibatan dalam pekerjaan menyita waktu, energi, atau perilaku yang seharusnya digunakan dalam peran keluarga, atau sebaliknya. Dalam penelitian ini, *work-family conflict* diukur menggunakan skala *work-family conflict* yang

disusun berdasarkan tiga dimensi, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

3.4.2 Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada upaya positif yang diterima individu melalui interaksi interpersonal dengan orang-orang yang memiliki makna penting baginya, seperti orang tua, pasangan hidup, keluarga, teman, dan hubungan di dalam masyarakat. Bentuk dukungan ini mencakup bantuan yang diberikan dengan niat membantu individu yang mengalami masalah, memberikan perhatian, penghargaan, dan kasih sayang. Data dukungan sosial diungkap menggunakan skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan. Dalam penelitian ini, dukungan sosial diukur menggunakan skala dukungan sosial yang disusun berdasarkan empat aspek utama, yaitu dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan instrumental, dan dukungan penghargaan.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang ada di PT. Perusahaan Gas Negara TBK Medan yang berjumlah 125 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan subjek penelitian yang dapat mewakili dari seluruh populasi penelitian yang dinilai mewakili. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang.

3.5.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menggunakan menentukan sampel penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, kriteria yang telah ditentukan bagi subyek adalah pekerja wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Administrasi

Agar penelitian dapat berjalan dengan lancar, peneliti terlebih dahulu harus mendapatkan izin resmi dari pihak yang berwenang. Peneliti melengkapi beberapa persyaratan yang ditentukan oleh Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk memperoleh surat izin penelitian dan pengambilan data yang ditujukan kepada kepala PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan yang kemudian diajukan kepada Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Setelah mendapat persetujuan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1561/FPSI/01.10/V/2025, selanjutnya peneliti menemui pihak instansi untuk memperoleh persetujuan penelitian. Setelah mendapatkan izin dari pihak instansi, peneliti kemudian melaksanakan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Kemudian setelah peneliti menyelesaikan proses pengambilan data dan penelitian, PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan menerbitkan surat balasan dengan nomor 034200.S/DL.03/HCBPS/2025 yang menyatakan bahwa peneliti telah menyelesaikan penelitian.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala. skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Skala terdiri dari item-item pernyataan yang terbagi kedalam dua kelompok yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* adalah item yang berbentuk pernyataan yang positif atau mendukung sedangkan *unfavorable* adalah item yang berbentuk pernyataan negatif atau tidak mendukung.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Skala dukungan sosial

Diadaptasi dari Sarafino dan Smith (2011) yang terdiri dari 4 aspek seperti Dukungan Emosional, Dukungan Informatif, Dukungan Instrumental, Dukungan Penghargaan. Skala ini terdiri dari item *favorable* dan item *unfavorable* yang berjumlah 30 item. Skala ini memiliki 4 jawaban dari setiap item yang diberikan, untuk item *favorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 2, sesuai (S) diberi skor 3, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 4. Sebaliknya, untuk item *unfavorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 4, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 3, untuk sesuai (S) diberi skor 2, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 1. Berikut adalah distribusi data ini:

Tabel 3.1 Distribusi Skala Dukungan Sosial

No	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			F	U	
1	Dukungan Emosional	Merasakan adanya perhatian dan empati dari orang-orang di sekitar.	1,2	16,17	10
		Merasa dihargai dan diterima oleh keluarga.	3,4	18,19	
		Meningkatkan harga diri dengan merasa nyaman di tempat kerja.	5	20	
2	Dukungan Informatif	Mendapatkan nasehat atau saran untuk mengatasi masalah dari orang-orang sekitar.	6	21	6
		Menerima arahan atau petunjuk dari orang-orang terdekat dalam menghadapi suatu situasi.	7	22	
		Mendapatkan dukungan dalam proses pengambilan keputusan.	8	23	

3	Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan nyata dalam meringankan tugas atau beban yang sering dihadapi.	9,10	24,25	6
		Mendapatkan dukungan atau fasilitas dari kantor.	11	26	
4	Dukungan Penghargaan	Menerima penghargaan dan pengakuan atas gagasan, perasaan, atau prestasi dari orang lain.	12	27	8
		Mendapat penilaian atau dukungan positif.	13	28	
		Dukungan yang mendorong pemikiran positif dan optimisme.	14,15	29,30	
Jumlah			15	15	30

Keterangan :*F: Favorable/U: Unfavorable*2. Skala *work-family conflict*

Disusun berdasarkan dimensi-dimensi menurut Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, *Behavior Based Conflict*. Skala ini terdiri dari item *favorable* dan item *unfavorable* yang berjumlah 29 item. Skala ini memiliki 4 jawaban dari setiap item yang diberikan, untuk item *favorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 2, sesuai (S) diberi skor 3, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 4. Sebaliknya, untuk item *unfavorable* berikut adalah sistem *scoring*-nya, untuk sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 4, untuk tidak sesuai (TS) diberi skor 3, untuk sesuai (S) diberi skor 2, untuk sangat sesuai (SS) diberi skor 1.

1. Berikut adalah distribusi skala ini:

Tabel 3.2 Distribusi Skala *Work-Family Conflict*

No	Aspek	Indikator	Nomor <i>Item</i>		Jumlah
			<i>F</i>	<i>U</i>	
1	<i>Time Based Conflict</i>	Waktu untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga.	1,2,3	16,17	9
		Waktu untuk keluarga mengganggu waktu untuk pekerjaan.	4,5	18,19	
2	<i>Strain Based Conflict</i>	Tekanan dari pekerjaan membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga.	6,7,8	20,21,22	12
		Tekanan dari keluarga membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan.	9,10,11	23,24,25	
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	Pola perilaku pada pekerjaan mempengaruhi peran keluarga.	12,13	26,27	8
		Pola perilaku pada keluarga mempengaruhi peran pekerjaan.	14,15	29,29	
Jumlah			15	14	29

Keterangan :*F: Favorable/U: Unfavorable*

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.7.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Sugiyono, 2017).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Rest Correlation*, yaitu korelasi antara item bersangkutan dengan total item. Dalam analisis kuantitatif, instrument penelitian dianggap valid jika nilai korelasinya dengan total skor item lebih besar dari nilai validitasnya lebih dari 0,3. Jika nilai korelasinya dibawah 0,3, maka instrumen dianggap tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat diandalkan sehingga skor bisa dipercaya. Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau kekonstanan dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Terdapat hubungan yang negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *work-family conflict*. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = -0.627$ dan nilai P (Sig.) = 0.000 ($P < 0.01$). Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh karyawan wanita, maka tingkat *work-family conflict* yang dialami akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial yang diterima, maka *work-family conflict* akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar $r^2 = 0.393$. Nilai tersebut berarti bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi efektif sebesar 39% terhadap variabel *work-family conflict*. Melalui presentase kontribusi tersebut maka diketahui bahwa masih terdapat 61% faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *work-family conflict*.

Dukungan sosial yang diperoleh karyawan wanita di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan tergolong tinggi dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 65 dan nilai *mean* empirik sebesar 111.388, dengan selisih $SD = 12.893$. Sedangkan yang diperoleh dari *work-family conflict* tergolong rendah dengan nilai *mean* hipotetik sebesar 60 dan nilai *mean* empirik sebesar 46.463, dengan selisih $SD = 14.297$.

5.2 Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap tingkat *work-family conflict*. Diketahui bahwa kondisi dukungan sosial di pegawai wanita di PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan tergolong tinggi, maka penting untuk mempertahankannya. Beberapa perilaku yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kondisi tersebut meliputi tetap saling membantu dan bersikap suportif dalam dunia kerja, saling mengapresiasi rekan kerja, mempertahankan kualitas komunikasi dengan menjadi pendengar yang baik dan aktif, serta mempertahankan sikap empati dan terbuka. Di samping itu juga tetap mempertahankan sikap saling mendukung dengan keluarga, teman-teman, dan juga atasan. Dengan hubungan yang harmonis, pegawai wanita akan mendapatkan respon positif dan berbagai bentuk dukungan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan efisien.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bentuk upaya untuk mempertahankan kondisi dukungan sosial dan *work-family conflict*, PT. Perusahaan Gas Negara dapat memperkuat budaya kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga melalui penyediaan kebijakan kerja fleksibel, komunikasi yang terbuka dan suportif, serta peningkatan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta menyediakan layanan konseling dan kegiatan sosial berupa *workplace gathering*, *outbond*, dan lain sebagainya. Dengan inisiatif ini, karyawan akan merasa lebih didukung dan memiliki keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga produktivitas pun meningkat.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penting bagi peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti konflik peran ganda dalam penelitian tentang *work-family conflict* serta untuk meneliti dari sumber lainnya misalnya seperti lingkungan sekitar ataupun *significant others*-nya. Hal ini akan memperkaya pemahaman tentang *work-family conflict* dengan mempertimbangkan berbagai faktor-faktor lain yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian di lokasi berbeda dengan sampel yang lebih besar dan beragam juga diperlukan untuk menghasilkan temuan yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial, dan Kecenderungan Burnout. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107.
- Adawiyah, S., Karisga, C., D., Noveriza, F., Mosyani, R., F., and Riyanto, S. (2020). The Effect of Work-Life Balance and Employee Satisfaction on Employee Loyalty Ofgpret Studio. *Journal Of Humanities And Social Science*, 25(1), 59-63.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Prentice Hall.
- Aycan, Zeynep & Eskin, Mehmet. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work–Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 53. 453-471
- Azwar Saifuddin. (2012). Penyusunan Skala Psikologi. *Pustaka Belajar*.
- Buhali, Giovanni A., and Meily Margaretha. "Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajemen Maranatha*, vol. 13, no. 1, 2013
- Chandler, K. D. (2021). *Work-family conflict* is a public health concern. *Public Health in Practice*, 2(June), 100158
- Chartika Febriyati, L., & Warastri, A. (2024). *The Effect of Work-Family Conflict on Social Support for Career Women in The Special Region of Yogyakarta*. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(11), 4848–4853.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal UNESA*, 1(2).
- Delecta, P. (2011). Work-Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Dr. C. Swarnalatha, d. S. (2016). *Work Life Balance A New Approach*. India: Lulu Publication
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). *How to cite: Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.

- Francis, T. B. (2017). An Overview of Theories of Work-Life Balance. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(3), 92-102.
- Goni, N., T., Sengkey, S., B., & Veronika, T. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Work-Family Balance Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Psikopedia*, 5(4), 293-302
- Greenhaus, J., H., & Beutell, N., J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Jurnal of Academy of Management*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Habibi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran ganda terhadap Stress kerja dengan Dukungan Sosial Keluarga Sebagai Variabel Moderating. Universitas Sumatera Utara, Tesis.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work-Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Haryrizki, A. D., & Afiati, N. S. (2022). Pilihan Karier dan Keluarga Pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial dan Work-Life Balance. *Jurnal Sudut Pandang (JSP)*, 2(12), 160-167.
- Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea, N. (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford University Press.
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671-4680
- Maimunah, F., Kadiyono, A., L., Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 19(1), 94-103.
- Marni, A., & Yuniawati, R. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Penerimaan Diri Pada Lansia di Panti Werdha Budhi Dharma Yogyakarta. *Jurnal Empathy*, 3(10), 1-7.
- Mar'atul, K., K., & Hartati S. (2020). Peran Dukungan Sosial dari Atasan dan dari Rekan Kerja Terhadap Stres kerja Karyawan dalam Situasi Work from Home (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Neergaard, H., Shaw, E., & Carter, S. (2005). The Impact of Gender, Social Capital, and Networks on Business Ownership: A Research Agenda Article. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 11(5), 338-357.
- Nurhabiba, M. (2020). Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Nurmillah, A. (2021). *Saat Work-Life Balance Pada Pegawai Tidak Tercapai*. Retrieved from Kementrian Keuangan Republik Indonesia
- Pheng, L. S., & Chua, B. (2019). *Work-Life Balance in Construction*. Singapore: Springer.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.
- Raffenaud, A. (2019). *Work and Family Conflict : A Comparative Analysis Among Staff Nurses , Nurse Managers , and Nurse Executives*. 2018, 2004– 2019.
- Rinantri, V., dan Alimatus, S. (2014). Persepsi Pengembangan Karir ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pada Karyawan Wanita di PT. Gula Putih Mataram Lampung Tengah. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 19(2), 179-189.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). *Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter*. *Administrative Sciences*, 12(4).
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychological Interactions* (7th ed.). Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarry, M., & Perdhana, T., S. (2024). Work Life Balance Pada Pekerja Yang Sudah Menikah. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 5(1), 91–100.
- Stanley, M., & Beare, P. G. (2007). *Buku Ajar Keperawatan Gerontik* (2nd ed.). Jakarta: EGC.
- Soetjiningsih, C. H. Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Psychological Well-Being* Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat DI Rumah Sakit Sumber Kasih Cirebon. *PSIKOLOGI KONSELING*.

- Sudarman, & Reza, F. A. (2021). Dukungan Sosial Keluarga Pada Survivor COVID-19 (Studi Fenomenologi Penyintas di Provinsi Lampung). Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48-61.
- Sukur, M. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNCInvestama TBK (Studi Pada Divisi Sosial Media dan Media Manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3).
- Sulistiani, W., Fajrianti, & Kristiana, I., F. (2022). Validation Of The Indonesian Version Of The Multidimensional Scale Of Perceived Social Support (Mpsps): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89-103.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi UGM*, 37(1), 94-109.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2022). Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah Di Pt. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297-7306.
- Tasya Asrila, & Anindra Guspa. (2025). Hubungan antara Dukungan Sosial Pasangan dengan *Work-Family Conflict* pada Karyawan Bank yang Sudah Menikah di Kota Padang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 75-83.
- Wibawa, S. Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.



Lampiran 1

Skala Penelitian

Skala Dukungan Sosial

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Rekan kerja saya menawarkan bantuan tanpa diminta.					
2.	Rekan kerja bersedia mengambil alih tanggung jawab kerja saya sementara waktu di saat saya sakit.					
3.	Ketika saya pulang larut karena pekerjaan, keluarga tetap menyambut saya dengan baik.					
4.	Keluarga mendukung keputusan saya untuk tetap bekerja meskipun memiliki tanggung jawab rumah tangga.					
5.	Saya mendapatkan reward dari atasan ketika saya berhasil menyelesaikan tugas-tugas penting dengan baik.					
6.	Saya meminta saran kepada teman sesama ibu pekerja ketika menghadapi kesulitan dalam membagi peran sebagai ibu dan karyawan.					
7.	Atasan akan memberikan arahan di saat saya mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saat saya harus membuat keputusan penting terkait pekerjaan, pasangan saya membantu dan mendukung tanpa diminta.					
9.	Saat lembur, saya meminta keluarga untuk menjaga anak-anak					
10.	Keluarga bersedia menggantikan peran saya untuk menyiapkan keperluan rumah tangga apabila saya terburu-buru berangkat kerja.					
11.	Fasilitas dan kebijakan yang diberikan kantor memungkinkan saya untuk tetap melaksanakan peran saya sebagai istri/ibu					
12.	Saya diberi pujian oleh rekan kerja atas kontribusi dan usaha saya dalam pekerjaan.					
13.	Anak-anak dan pasangan saya menyatakan bahwa mereka bangga terhadap saya.					
14.	Saya merasa dihormati oleh lingkungan sosial karena mampu menjalani dua peran sekaligus.					

15.	Dukungan dari keluarga memberikan dorongan positif bagi saya untuk terus berkembang dalam pekerjaan.					
16.	Rekan kerja saya tidak menunjukkan kepedulian terhadap kondisi saya.					
17.	Saat saya sakit, tidak ada rekan kerja yang bersedia mengambil alih tanggung jawab kerja saya sementara waktu.					
18.	Keluarga bersikap acuh tak acuh ketika saya membawa pulang kerjaan.					
19.	Keluarga saya mengkritik pilihan saya untuk bekerja di luar rumah.					
20.	Saya jarang mendapatkan penghargaan atas kerja keras saya di kantor.					
21.	Saya tidak memiliki orang yang bisa di minta pendapat saat menghadapi konflik antara pekerjaan dan keluarga.					
22.	Ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, saya harus menyelesaikan sendiri tanpa arahan dari atasan ataupun rekan kerja.					
23.	Saya mengambil keputusan sendiri tanpa mendapatkan bantuan atau pertimbangan dari orang lain.					
24.	Saya harus menyelesaikan semua tugas rumah tangga sendirian meskipun lembur.					
25.	Pekerjaan rumah akan tertinggal apabila saya sibuk bekerja.					
26.	Peran saya sebagai istri/ibu tidak di dukung oleh fasilitas dan kebijakan yang ada di kantor.					
27.	Saya merasa diabaikan atau tidak dihargai oleh rekan kerja, bahkan setelah saya memberi kontribusi yang signifikan dalam pekerjaan.					
28.	Anak-anak dan pasangan saya jarang menunjukkan kebanggaan terhadap peran saya sebagai ibu pekerja.					
29.	Orang-orang di sekitar saya lebih sering menyoroti kekurangan daripada menghargai usaha.					
30.	Keluarga tidak memberikan dukungan positif kepada saya untuk terus berkembang dalam pekerjaan.					

Skala *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya kehilangan waktu berkumpul bersama keluarga karena harus lembur di tempat kerja.					
2.	Saat bekerja, saya harus menitipkan anak kepada orangtua.					
3.	Jadwal kerja yang padat membuat saya sulit hadir dalam kegiatan keluarga (ulangtahun, arisan, dsb).					
4.	Saya datang terlambat karena harus mengurus keluarga sebelum berangkat bekerja.					
5.	Permasalahan keluarga mengganggu fokus saya ketika bekerja.					
6.	Setelah pulang kerja saya merasa tidak punya energi lagi untuk menjalankan peran ibu/istri dengan baik.					
7.	Tekanan dari pekerjaan membuat saya cepat marah atau sensitif saat berinteraksi dengan keluarga.					
8.	Saya kurang sabar terhadap anak-anak atau pasangan di saat saya kelelahan karena bekerja.					
9.	Saya sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas kantor ketika sedang ada konflik dengan keluarga.					
10.	Saya mudah tersulut emosi di tempat kerja karena ketegangan dalam keluarga.					
11.	Saya tidak fokus pada pekerjaan ketika pasangan/anak-anak sedang sakit.					
12.	Saya sulit bersikap hangat di rumah karena terbiasa bersikap formal di tempat kerja.					
13.	Anak-anak saya mengeluh karena saya terlalu tegas dan seperti bos di rumah.					
14.	Ketika di rumah saya bisa dengan santai mengerjakan pekerjaan rumah, sedangkan di tempat kerja saya harus mengejar deadline.					
15.	Kebiasaan saya bersikap terlalu toleran di rumah membuat saya kesulitan bersikap tegas di tempat kerja.					

16.	Meskipun sibuk bekerja, Saya tetap mampu membagi waktu untuk berkumpul bersama keluarga.					
17.	Tugas kantor jarang membuat saya melewatkan momen penting bersama keluarga.					
18.	Meskipun harus mengurus keluarga di pagi hari, saya tetap bisa berangkat kerja tepat waktu.					
19.	Saya tetap dapat fokus bekerja meskipun menghadapi urusan keluarga di luar jam kerja.					
20.	Walaupun lelah bekerja, Saya tetap menyempatkan diri untuk mengurus rumah.					
21.	Stres dari pekerjaan tidak mengganggu hubungan saya dengan anggota keluarga.					
22.	Meskipun pekerjaan banyak, saya masih bisa bersikap tenang dan perhatian terhadap keluarga.					
23.	Masalah dalam keluarga tidak mengganggu konsentrasi saya di tempat kerja.					
24.	Saya mampu mengendalikan emosi pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan.					
25.	Ketika pasangan/anak-anak sedang sakit, saya tetap fokus dalam kerja.					
26.	Sikap tegas yang saya gunakan di tempat kerja tidak mengganggu keharmonisan dalam keluarga.					
27.	Saya dapat menyesuaikan cara berkomunikasi di rumah dengan cara yang lebih santai dibanding saat bekerja.					
28.	Saya mampu menyesuaikan diri antara ritme santai di rumah dan ritme kerja cepat di kantor tanpa mengalami kesulitan.					
29.	Saya mampu menyesuaikan sikap dari lingkungan keluarga ke lingkungan kerja dengan baik.					

Lampiran 2

Data Penelitian

Skoring Skala Dukungan Sosial

n	Status	ds1	ds3	ds4	ds6	ds7	ds8	ds9	ds10	ds11	ds12	ds13	ds14	ds15	ds16	ds17	ds19	ds20	ds22	ds23	ds24	ds25	ds26	ds27	ds28	ds29	ds30	dukungan sosial	kategori ds
1	Masih Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	101	Tinggi
2	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	75	Sedang
3	Masih Menikah	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	86	Tinggi
4	Masih Menikah	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	94	Tinggi
5	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	86	Tinggi
6	Masih Menikah	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Tinggi
7	Pemah menikah (bercerai)	3	4	4	3	4	1	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	84	Tinggi
8	Masih Menikah	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	87	Tinggi
9	Masih Menikah	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	88	Tinggi
10	Masih Menikah	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	81	Tinggi
11	Masih Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	Tinggi
12	Masih Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	Tinggi
13	Masih Menikah	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	90	Tinggi
14	Masih Menikah	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	79	Tinggi
15	Masih Menikah	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	96	Tinggi
16	Masih Menikah	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	67	Sedang
17	Masih Menikah	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	Tinggi
18	Masih Menikah	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Tinggi
19	Masih Menikah	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	90	Tinggi
20	Masih Menikah	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	90	Tinggi
21	Masih Menikah	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	88	Tinggi
22	Masih Menikah	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Tinggi
23	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	Sedang
24	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	81	Tinggi
25	Masih Menikah	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	78	Sedang
26	Masih Menikah	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	95	Tinggi
27	Masih Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	97	Tinggi
28	Masih Menikah	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	87	Tinggi
29	Masih Menikah	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	Tinggi
30	Masih Menikah	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	91	Tinggi
31	Masih Menikah	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	80	Tinggi
32	Masih Menikah	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	96	Tinggi

33	Masih Menikah	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	67	Sedang		
34	Masih Menikah	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	Tinggi		
35	Masih Menikah	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Tinggi		
36	Masih Menikah	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	90	Tinggi	
37	Masih Menikah	1	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	88	Tinggi	
38	Masih Menikah	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	91	Tinggi	
39	Masih Menikah	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	Tinggi	
40	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	82	Tinggi	
41	Masih Menikah	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	96	Tinggi	
42	Masih Menikah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	96	Tinggi	
43	Masih Menikah	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	87	Tinggi	
44	Masih Menikah	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	89	Tinggi	
45	Masih Menikah	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	86	Tinggi	
46	Masih Menikah	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	97	Tinggi	
47	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	79	Tinggi	
48	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	83	Tinggi	
49	Masih Menikah	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	79	Tinggi
50	Masih Menikah	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	93	Tinggi	
51	Masih Menikah	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	97	Tinggi	
52	Masih Menikah	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	85	Tinggi	
53	Masih Menikah	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Tinggi	
54	Masih Menikah	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	92	Tinggi	
55	Masih Menikah	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	82	Tinggi	
56	Masih Menikah	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	95	Tinggi	
57	Masih Menikah	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	67	Sedang	
58	Masih Menikah	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	Tinggi	
59	Masih Menikah	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	98	Tinggi	
60	Masih Menikah	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	89	Tinggi	
61	Masih Menikah	1	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	86	Tinggi	
62	Masih Menikah	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	92	Tinggi	
63	Masih Menikah	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	Tinggi	
64	Masih Menikah	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	84	Tinggi	
65	Masih Menikah	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	96	Tinggi	
66	Masih Menikah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	95	Tinggi	
67	Masih Menikah	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	90	Tinggi	

Lampiran 3

Data Penelitian

Skoring Skala *Work-Family Conflict*

n	Status	wfc1	wfc3	wfc4	wfc5	wfc6	wfc7	wfc8	wfc9	wfc10	wfc11	wfc12	wfc13	wfc14	wfc15	wfc18	wfc19	wfc20	wfc21	wfc22	wfc23	wfc24	wfc25	wfc27	wfc28	work family conflict	kategori wfc
1	Masih Menikah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	Rendah
2	Masih Menikah	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	59	Sedang
3	Masih Menikah	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	44	Rendah
4	Masih Menikah	3	2	1	4	3	1	1	3	2	3	1	1	3	3	1	1	1	4	1	3	2	4	3	3	54	Sedang
5	Masih Menikah	1	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	Sedang
6	Masih Menikah	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38	Rendah
7	Pernah menikah (bercerai)	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	30	Rendah
8	Masih Menikah	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	36	Rendah
9	Masih Menikah	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	58	Sedang
10	Masih Menikah	2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	45	Rendah
11	Masih Menikah	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	28	Rendah
12	Masih Menikah	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	28	Rendah
13	Masih Menikah	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	54	Sedang
14	Masih Menikah	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	43	Rendah
15	Masih Menikah	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	50	Sedang
16	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	69	Sedang
17	Masih Menikah	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	46	Rendah
18	Masih Menikah	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	3	1	1	48	Rendah
19	Masih Menikah	2	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	40	Rendah
20	Masih Menikah	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	40	Rendah
21	Masih Menikah	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	70	Sedang
22	Masih Menikah	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	3	1	1	37	Rendah
23	Masih Menikah	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	63	Sedang
24	Masih Menikah	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49	Sedang
25	Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	52	Sedang
26	Masih Menikah	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	45	Rendah
27	Masih Menikah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	Rendah
28	Masih Menikah	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	38	Rendah
29	Masih Menikah	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	30	Rendah
30	Masih Menikah	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	54	Sedang
31	Masih Menikah	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	41	Rendah
32	Masih Menikah	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	50	Sedang

33 Masih Menikah	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	68 Sedang
34 Masih Menikah	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	46 Rendah
35 Masih Menikah	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	1	3	1	1	46 Rendah
36 Masih Menikah	2	3	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	40 Rendah
37 Masih Menikah	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	40 Rendah
38 Masih Menikah	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1	36 Rendah
39 Masih Menikah	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	37 Rendah
40 Masih Menikah	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	47 Rendah
41 Masih Menikah	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	43 Rendah
42 Masih Menikah	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25 Rendah
43 Masih Menikah	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	39 Rendah
44 Masih Menikah	1	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	39 Rendah
45 Masih Menikah	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	2	3	69 Sedang
46 Masih Menikah	1	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	1	39 Rendah
47 Masih Menikah	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	61 Sedang
48 Masih Menikah	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	47 Rendah
49 Masih Menikah	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	52 Sedang
50 Masih Menikah	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	45 Rendah
51 Masih Menikah	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	26 Rendah
52 Masih Menikah	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	38 Rendah
53 Masih Menikah	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	30 Rendah
54 Masih Menikah	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	1	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	4	1	1	53 Sedang
55 Masih Menikah	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	41 Rendah
56 Masih Menikah	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	1	48 Rendah	
57 Masih Menikah	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	68 Sedang
58 Masih Menikah	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	48 Rendah	
59 Masih Menikah	1	3	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	1	3	2	1	47 Rendah
60 Masih Menikah	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	39 Rendah
61 Masih Menikah	1	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	38 Rendah
62 Masih Menikah	1	1	3	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	4	1	1	38 Rendah
63 Masih Menikah	1	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	37 Rendah
64 Masih Menikah	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	47 Rendah
65 Masih Menikah	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	43 Rendah
66 Masih Menikah	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27 Rendah
67 Masih Menikah	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	40 Rendah

Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas dan Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.917	0.011	0.895	0.939

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)		Estimate	Item-rest correlation	
		Lower 95% CI	Upper 95% CI		Lower 95% CI	Upper 95% CI
ds1	0.916	0.893	0.939	0.416		
ds10	0.912	0.887	0.936	0.633		
ds11	0.916	0.894	0.939	0.407		
ds12	0.912	0.889	0.935	0.658		
ds13	0.912	0.888	0.935	0.639		
ds14	0.910	0.886	0.934	0.756		
ds15	0.910	0.885	0.935	0.757		
ds16	0.913	0.890	0.936	0.598		
ds17	0.916	0.894	0.939	0.383		
ds19	0.917	0.896	0.939	0.324		
ds20	0.912	0.890	0.935	0.613		
ds22	0.917	0.895	0.939	0.343		
ds23	0.916	0.894	0.938	0.397		
ds24	0.915	0.890	0.939	0.478		
ds25	0.914	0.892	0.936	0.528		
ds26	0.916	0.894	0.938	0.402		
ds27	0.916	0.894	0.939	0.375		
ds28	0.915	0.891	0.938	0.463		
ds29	0.913	0.890	0.937	0.544		
ds3	0.914	0.891	0.937	0.504		
ds30	0.916	0.893	0.938	0.409		
ds4	0.912	0.887	0.936	0.655		
ds6	0.916	0.893	0.939	0.420		
ds7	0.912	0.889	0.936	0.614		
ds8	0.915	0.893	0.937	0.478		
ds9	0.912	0.888	0.935	0.671		

2. Validitas dan Relibilitas Skala *Work-Family Conflict*

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.930	0.011	0.907	0.952

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
wfc1	0.926	0.901	0.950	0.655		
wfc10	0.925	0.900	0.950	0.717		
wfc11	0.928	0.904	0.951	0.565		
wfc12	0.926	0.901	0.950	0.628		
wfc13	0.927	0.904	0.951	0.569		
wfc14	0.927	0.903	0.952	0.582		
wfc15	0.923	0.898	0.948	0.812		
wfc18	0.928	0.906	0.950	0.471		
wfc19	0.929	0.907	0.951	0.434		
wfc20	0.931	0.908	0.953	0.301		
wfc21	0.930	0.909	0.952	0.342		
wfc22	0.931	0.909	0.953	0.272		
wfc23	0.929	0.906	0.951	0.449		
wfc24	0.924	0.899	0.948	0.768		
wfc25	0.928	0.905	0.951	0.519		
wfc27	0.927	0.903	0.950	0.557		
wfc28	0.925	0.900	0.949	0.674		
wfc3	0.926	0.902	0.949	0.652		
wfc4	0.930	0.908	0.953	0.363		
wfc5	0.926	0.902	0.950	0.663		
wfc6	0.926	0.902	0.950	0.629		
wfc7	0.926	0.903	0.950	0.635		
wfc8	0.924	0.900	0.948	0.762		
wfc9	0.924	0.900	0.948	0.775		

Lampiran 5

Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	Valid	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
dukungan sosial	67	111.388	12.893	76.000	130.000
work family conflict	67	46.463	14.297	24.000	86.000

Normal dukungan sosial

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.078	0.804

Normal work family conflict

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.084	0.726

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work family conflict *						
dukungan sosial	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Report

work family conflict

dukungan sosial	Mean	N	Std. Deviation
67,00	68,3333	3	,57735
75,00	59,0000	1	.
77,00	63,0000	1	.
78,00	52,0000	1	.
79,00	52,0000	3	9,00000
80,00	41,0000	1	.
81,00	47,0000	2	2,82843
82,00	44,0000	2	4,24264
83,00	47,0000	1	.
84,00	38,5000	2	12,02082
85,00	38,0000	1	.
86,00	50,0000	4	13,44123
87,00	37,6667	3	1,52753
88,00	56,0000	3	15,09967
89,00	39,0000	2	,00000
90,00	42,8000	5	6,26099
91,00	45,0000	2	12,72792
92,00	46,2500	4	6,23832
93,00	45,5000	2	,70711
94,00	54,0000	1	.
95,00	40,0000	3	11,35782
96,00	42,2000	5	10,23230
97,00	29,6667	3	8,14453
98,00	47,0000	1	.
99,00	40,0000	3	5,19615
100,00	37,0000	1	.
101,00	35,0000	4	10,39230
102,00	30,0000	1	.
103,00	28,0000	1	.
104,00	28,0000	1	.
Total	44,2239	67	11,28531

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work family conflict *	Between Groups	9250,883	30	308,363	2,618	,003
	Linearity	5678,129	1	5678,129	48,213	,000
Dukungan sosial	Deviation from Linearity	3572,754	29	123,198	1,046	,445
	Within Groups	4239,774	36	117,771		
	Total	13490,657	66			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work family conflict * dukungan sosial	-,627	,393	,805	,648

3. Uji Hipotesis

Correlation Table

		Pearson r	p
dukungan sosial	- work family conflict	-0.627***	< .001

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001


Model Summary - work family conflict

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	11.285
M ₁	0.627	0.393	0.383	8.862

Note. M₁ includes dukungan sosial

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	44.224	1.379		32.076	< .001
M ₁	(Intercept)	117.214	11.311		10.363	< .001
	dukungan sosial	-0.815	0.126	-0.627	-6.483	< .001



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1561/FPSI/01.10/V/2025

06 Mei 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

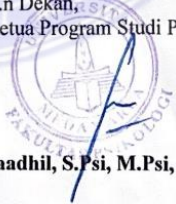
Nama	: Afifah Adillah
Nomor Pokok Mahasiswa	: 218600131
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan Wanita di PT. Perusahaan Gas Negara (PGN) Tbk Medan**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PT. Perusahaan Gas Negara Tbk Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Findy Suri, S.Psi, M.Si**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.




A.n Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : 034200.S/DL.03/HCBPS/2025
Sifat : Segera
Lampiran : 1 Berkas
Perihal : Surat Selesai Penelitian a.n Afifah Adillah

Jakarta, 18 Juni 2025

Yang Terhormat
Ketua Program Studi Psikologi
Universitas Medan Area
Jalan Kolam Nomor I Medan Estate

Sehubungan dengan Surat Ketua Program Studi Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1561/FPSI/01.10/V/2025 tanggal 06 Mei 2025 tentang Penelitian dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Memberikan persetujuan untuk melakukan Penelitian kepada mahasiswa sebagai berikut:

Nama	Jurusan	Penempatan	Mentor
Afifah Adillah	Psikologi	Sales and Operation Region I	Parlin Simatupang

2. Untuk melakukan penelitian pada tanggal 17 Juni 2025 – 16 Juli 2025 secara fisik di PT Perusahaan Gas Negara Tbk – *Sales and Operation Region I*.
3. Selama melaksanakan penelitian, kami tidak memberikan uang saku kepada peserta sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tidak diberikan fasilitas untuk mengakses informasi yang menyangkut rahasia perusahaan.
4. Untuk kepentingan lainnya agar yang bersangkutan menghubungi Sdri. Dian Lestari Anggraeni (email: dian.anggraeni@pertamina.com; atau HP.082316266551).

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Pjs Division Head, Human Capital
Business Partner and Services



Herlina



Kantor Pusat PGH
Jl. K.H. Zainul Arifin No. 20
Jakarta 11140
Indonesia
T +6221 633 4030
E pgc135@pertamina.com