

**KONTRIBUSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PADA PEKERJA WANITA DI MASA *WORK FROM HOME***

SKRIPSI

Pembimbing:

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

Annisa Halawatus Salwa Thalib

Q111 16 315



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

2021

**KONTRIBUSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PADA PEKERJA WANITA DI MASA *WORK FROM HOME***

SKRIPSI

diajukan untuk menempuh gelar sarjana
pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:
Annisa Halawatus Salwa Thalib

Q111 16 315



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2021

SKRIPSI

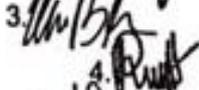
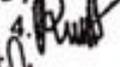
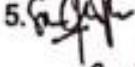
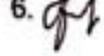
**KONTRIBUSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
PADA PEKERJA WANITA DI MASA *WORK FROM HOME***

Disusun dan diajukan oleh:

**ANNISA HALAWATUS SALWA THALIB
Q11116315**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 12 Agustus 2021

**Menyetujui,
Panitia Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 198107252010121004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

KONTRIBUSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEKERJA WANITA DI MASA *WORK FROM HOME*

disusun dan diajukan oleh:

**ANNISA HALAWATUS SALWA THALIB
Q11116315**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin pada tanggal 12 Agustus 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19841029 201504 2 001

Pembimbing Pendamping



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Nicholas Nanang Mandi, S.Psi., M.A
NIP. 19641027 198003 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Halawatus Salwa Thalib
NIM : Q11116315
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

KONTRIBUSI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEKERJA WANITA DI MASA *WORK FROM HOME*

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi saya yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 12 Agustus 2021

Yang Menyatakan



Annisa Halawatus Salwa Thalib

ABSTRAK

Annisa Halawatus Salwa Thalib, Q11116315, Kontribusi Dukungan Sosial terhadap *Work-Life Balance* pada pekerja wanita di masa *Work From Home*, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xiii + 63 halaman + 12 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi dukungan sosial terhadap *work life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek pada penelitian ini berjumlah 171 responden pekerja wanita. Alat ukur yang digunakan ialah skala dukungan sosial dan skala *work-life balance*. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dukungan sosial terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home* sebesar 21,7% dan 78,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun hubungan antara dukungan sosial dan *work-life balance* memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* pekerja wanita.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, *Work-Life Balance*, Pekerja Wanita

Daftar Pustaka, 1987-2021

ABSTRACT

Annisa Halawatus Salwa Thalib, Q11116315, Contribution of Social Support to Work-life Balance on women workers during Work From Home, Bachelor Thesis, Department of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xiii + 63 pages + 12 attachments

This study aims to determine the contribution of social support to work life balance on female workers during work from home. This research uses a quantitative method with causality correlational design. Subjects in this study amounted to 171 respondents of women workers. Measuring instruments used are social support scale and work-life balance scale. Data analysis technique used is simple regression analysis. The result of this study indicate that there is a contribution of social support to work-life balance on women workers during work from home by 21,7% and the 78,3% are influenced by other factors that not examined in this study. The relationship between social support and work-life balance has a positive direction, this means that the higher social support women workers get, their work-life balance will be increase.

Keywords: Social Support, Work-Life Balance, Women Workers

Bibliography, 1987-2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat melalui segala proses untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kontribusi dukungan sosial terhadap *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita di masa *Work From Home*”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa dengan kehendak Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi, terdapat banyak kekurangan dan hambatan. Segala saran, kritik dan masukan yang diberikan membantu penulis untuk berproses menjadi lebih baik lagi. Penulis juga menyadari bahwa penulis membutuhkan bantuan dan dukungan dari orang sekitar, baik secara langsung maupun tidak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- 1) Kedua orang tua penulis ummi dan abba, terima kasih atas semua dukungan, kasih sayang, fasilitas dan doa yang selalu diberikan selama berproses di Psikologi Universitas Hasanuddin. Ummi dan Abba sebagai inspirasi penulis untuk selalu memberikan yang terbaik. Serta sebagai sumber penyemangat untuk tidak pantang menyerah pada segala proses pengerjaan skripsi ini.
- 2) Saudara/i dan sepupu, yaitu ka Azizah, ka Aldo, Qalbi, ka Reni, Neyla dan Adit yang selalu bersedia untuk mendengarkan segala keluhan, membantu di setiap prosesnya, menemani mencari segala keperluan

skripsi, dan selalu meluangkan waktu setiap peneliti membutuhkan teman untuk berdiskusi dan bercerita.

- 3) Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing I penulis. Terima kasih atas segala waktu yang diberikan kepada penulis untuk memberikan bimbingan kapanpun, memberikan arahan dengan kesabaran yang luar biasa, terimakasih atas segala dukungan yang diberikan yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 4) Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II penulis. Terima kasih atas segala waktu yang diberikan kepada penulis untuk memberikan bimbingan kapanpun, memberikan arahan dengan kesabaran yang luar biasa, terimakasih atas segala dukungan yang diberikan yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 5) Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku dosen Pendamping Akademik dan ketua sidang akhir. Terima kasih telah mendampingi penulis selama berproses di Psikologi, selalu memberikan arahan, dukungan dan masukan sejak awal studi hingga akhir studi.
- 6) Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc dan Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji pada sidang akhir. Terima kasih atas segala umpan balik dan dukungan yang diberikan, segala bentuk dukungan dan umpan balik sangat membantu penulis untuk lebih mawas diri dan memperbaiki kekurangan pada skripsi ini.
- 7) Seluruh Dosen dan Staff Psikologi Universitas Hasanuddin yang memberikan banyak ilmu, pengalaman, dan bimbingannya selama berproses di Psikologi Universitas Hasanuddin.

- 8) Seluruh keluarga besar Thalib yang selalu memberikan *support* dan semangat untuk tidak pantang menyerah dan tidak cepat puas atas segala pencapaian.
- 9) Teman-teman sehat selalu (Adda, Lala, Ulfa, Nanda, Lia, Dila, Rahti, Cindy, Kila, Dayana dan Fiqah) yang selalu ada setiap kali penulis merasa bosan dengan segala proses, selalu memberikan afirmasi positif, bersedia membantu kesana kemari mencari responden, terima kasih teman-teman selalu menjadi penyemangat di situasi apapun.
- 10) Teman-teman Accafelas (Miftha, Windi, Nana, Likvy dan Dwi) yang selalu meluangkan waktu untuk bertemu dan bercerita setiap penulis merasa lelah saat proses pengerjaan skripsi dan selalu memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 11) Teman-teman Ins16ht yang selama berproses sejak awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini selalu ada disetiap kondisi suka maupun duka. Terima kasih atas segala kebahagiaan, kebersamaan, dan pengalaman berharga yang tidak terlupakan.
- 12) Pihak-pihak yang bersedia membantu, menyebarkan, dan mengisi kuesioner terima kasih atas segala partisipasinya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.4.1. Manfaat Teoritis	11
1.4.2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.1. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	12
2.1.2. Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	13
2.1.3. Faktor yang memengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	14
2.2. Dukungan Sosial	16
2.2.1. Definisi Dukungan Sosial	16
2.2.2. Dimensi Dukungan Sosial.....	18

2.2.3. Bentuk-bentuk Dukungan Sosial.....	20
2.3. Kontribusi Dukungan Sosial terhadap <i>Work-Life Balance</i>	21
2.4. Kerangka Konseptual.....	26
2.5. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Variabel Penelitian	29
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.3.1. <i>Work-Life Balance</i>	29
3.3.2. Dukungan Sosial.....	30
3.4. Populasi dan Sampel	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5.1. Skala <i>Work-Life Balance</i>	32
3.5.2. Skala Dukungan Sosial.....	33
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
3.6.1. Uji Validitas	33
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.7. Teknik Analisis Data	35
3.7.1. Analisis Data Deskriptif	35
3.7.2. Uji Asumsi	35
3.7.2. Uji Hipotesis	36
3.8. Prosedur Kerja	36
3.8.1. Tahap Penyusunan Proposal Penelitian.....	36
3.8.2. Tahap Persiapan Penelitian.....	37
3.8.3. Tahap Pengumpulan Data	37

3.8.4. Tahap Pengolahan Data	37
3.8.5. Tahap Penyusunan Laporan Hasil Penelitian	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Hasil Penelitian	39
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	40
4.2. Analisis Deskriptif Variabel	41
4.2.1.Deskriptif <i>Work-Life Balance</i> Responden Penelitian.....	41
4.2.1.1. Deskriptif WLB Berdasarkan Usia	43
4.2.1.2. Deskriptif WLB Berdasarkan Jumlah Anak	44
4.2.2.Deskriptif Dukungan Sosial Responden Penelitian.....	45
4.2.2.1. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Usia	47
4.2.2.2. Deskriptif Dukungan Sosial Berdasarkan Jumlah Anak	48
4.3. Uji Hipotesis	49
4.3.1 Analisis Regresi Sederhana	49
4.4 Pembahasan.....	50
4.5 Limitasi Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	40
Gambar 4.3 Deskripsi Statistik WLB Responden	42
Gambar 4.4 Deskripsi Statistik WLB Berdasarkan Usia	43
Gambar 4.5 Deskripsi Statistik WLB Berdasarkan Jumlah Anak.....	44
Gambar 4.6 Deskripsi Statistik DS Responden	46
Gambar 4.7 Deskripsi Statistik DS Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.8 Deskripsi Statistik DS Berdasarkan Jumlah Anak	48

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint Work-Life Balance Scale</i>	32
Tabel 3.2 <i>Blueprint Skala Dukungan Sosial</i>	33
Tabel 3.3 <i>Action Plan</i>	38
Tabel 4.1 Deskripsi Statistik Variabel WLB Responden	41
Tabel 4.2 Penormaan <i>Work Life Balance</i>	41
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik Variabel DS Responden	45
Tabel 4.4 Penormaan Dukungan Sosial	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini seluruh negara di dunia dihebohkan dengan pandemi global yaitu virus COVID-19. Virus COVID-19 pertama kali menyebar di China yaitu pada Desember 2019 dan dengan cepat menyebar ke seluruh dunia. Pada Maret 2020 telah menyebar ke lebih dari 200 negara di dunia dengan jumlah korban yang tertular lebih dari 800 ribu jiwa. Hingga pada tanggal 12 Maret 2020 *World Health Organization* (WHO) menetapkan wabah COVID-19 sebagai pandemi global.

Indonesia salah satu negara yang juga mendapatkan dampak dari penyebaran virus COVID-19 ini. Menyikapi hal tersebut, presiden Indonesia yaitu Pak Joko Widodo menginstruksikan kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk menerapkan protokol COVID-19 seperti mencuci tangan, tidak berkumpul dikeramaian, menjaga jarak, mengurangi aktivitas di luar rumah termasuk menerapkan *work from home* (bekerja dari rumah) dan *school from home*, sehingga segala kegiatan kerja dan sekolah dilakukan secara daring.

Serangan virus COVID-19 ini berdampak besar pada kehidupan manusia di dunia dan telah merubah banyak aspek penting dalam kehidupan seperti: kesehatan, ekonomi, politik, dan keamanan. COVID-19 merupakan sebuah ancaman bagi semua organisasi di dunia karena hal ini menyebabkan perubahan metode kerja dan juga interaksi manusia dalam organisasi. Metode kerja yang dilakukan ialah memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan melakukan pekerjaan dari rumah (Mustajab et al, 2020).

Perubahan metode kerja ini dilakukan sebagai strategi alternatif untuk mencegah penyebaran virus COVID-19. *Work from home* berdampak pada seluruh pekerja baik pekerja laki-laki maupun wanita. Saat ini, banyak ditemui wanita yang terlibat di berbagai pekerjaan, baik bekerja di suatu instansi atau sebagai *freelancer*. Perbedaan gender bukan lagi batasan kualifikasi dan spesifikasi di banyak pekerjaan, tetapi lebih kepada keterampilan dan sumber daya manusia (Kumar & Aithal, 2016). Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik pada Februari 2019, menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita mencapai 55,50% hal tersebut meningkat sebesar 0,06% dari Februari 2018 (Humas, 2019).

Pekerja yang sebelumnya melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja diharuskan bekerja dari rumah. Hal tersebut tentu akan memberikan dampak pada pekerja dikarenakan harus melakukan dua peran secara bersamaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, subjek mengatakan bahwa untuk menjalankan dua peran secara bersamaan yaitu sebagai seorang pekerja dan sebagai ibu rumah tangga bukan suatu hal yang mudah. Bagi wanita yang belum menikah, menjalani dua peran secara bersamaan lebih mudah dilakukan daripada wanita yang telah menikah, terlebih lagi jika telah memiliki anak.

Dua peran yang dilakukan tersebut seringkali mengalami benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Di Indonesia saat ini masih ada tanggapan bahwa wanita adalah yang paling bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan rumah tangga. Budaya masyarakat Indonesia menempatkan laki-laki sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk mencari nafkah sedangkan wanita bertanggung jawab melakukan pekerjaan rumah tangga.

Situasi seperti ini membuat *work-life balance* semakin penting untuk dimiliki. Rincy, Mathew, & Panchanatham (2011) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kondisi individu mencapai pengalaman yang memuaskan dari setiap aspek dalam kehidupannya. Kepuasan tersebut muncul ketika salah satu aspek misalnya keluarga tidak memberikan efek negatif pada aspek lainnya seperti aspek pekerjaan. Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) juga mengemukakan bahwa *work life balance* ialah sejauh mana individu terlibat dan merasa puas pada peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Pengalaman yang memuaskan ini dapat dicapai dengan adanya alokasi waktu dan nilai-nilai sesuai dengan aspek yang ada, kemudian membuat pilihan secara sadar mengenai struktur kehidupannya yang kemudian diintegrasikan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan dari luar (Kofodimos dalam Manggaharti & Nur, 2019). Byrne (dalam Pichler, 2008) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* mencakup lima aspek kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga, teman, kesehatan dan jiwa. Hidup yang "*balance*" terjadi ketika aktivitas dan aspirasi dalam satu domain tidak berdampak negatif pada aktivitas lain. Adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan akan mengurangi kemungkinan terjadinya *work-life conflict*.

Survei yang juga dilakukan oleh Welford (dalam Delina & Raya, 2013) menunjukkan bahwa individu yang memiliki masalah dalam *work-life balancenya* dapat menyebabkan produktivitas dan efektivitas pekerja semakin rendah karena menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan. Wanita sering kali mendapat tekanan secara psikologis saat menyelesaikan tugas-tugasnya, merasa bersalah ketika meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya

waktu, dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan.

Riset yang dilakukan di Amerika menyebutkan bahwa 65% wanita yang bekerja mempunyai masa depan yang lebih suram. Tekanan dari peran sebagai pekerja membuat mereka mudah mengalami konflik karena stres yang dirasakan. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict* (Hastuti dalam Kalendesang, Hendro, & Reginus, 2017).

Fisher, Smith, & Bulger (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan telah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) individu. Sehingga sangat penting untuk menjaga keseimbangan dua peran tersebut untuk menghindari terjadinya konflik. Adanya tuntutan dari peran yang dijalani oleh pekerja, jika tidak dikelola dengan baik hal tersebut dapat menimbulkan berbagai dampak. Bagi instansi dan perusahaan, rendahnya tingkat *work-life balance* akan berdampak pada turunnya produktivitas dan tingginya *turnover* (Beuregard & Henry, 2009).

Barnett & Hyde (dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) mengemukakan bahwa manfaat tercapainya *work family balance* pada pekerja ialah dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang, melindungi dari dampak negatif satu peran dan menyeimbangkan dua peran. Hudson (dalam Maslichah & Kadarisman, 2017) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat konflik antara pekerjaan dan kehidupan yang lebih rendah dapat memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa wanita pekerja yang dapat menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat terhindar dari konflik antara pekerjaan dan kehidupan, sehingga dapat mencapai kepuasan

dalam kehidupan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan peneliti untuk pengambilan data awal menunjukkan bahwa saat melakukan *work from home* terdapat beberapa kendala yang terjadi seperti waktu kerja yang tidak menentu mengakibatkan pekerja kesulitan dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor, konflik peran juga dirasakan oleh pekerja karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan terlebih dahulu pekerjaan rumah (mengurus anak dan rumah) sehingga pekerjaan kantor dapat dilakukan ketika pekerjaan rumah telah selesai dikerjakan. Dampak yang juga dirasakan adalah pekerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas.

Pichler (2008) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari berbagai faktor penentu seperti nilai, *personality*, aspek yang berhubungan dengan pekerjaan (jam kerja dan kondisi kerja), aspek yang berhubungan dengan rumah tangga (perawatan anak, tugas rumah tangga, kebersihan), waktu luang dan lainnya. Poulouse (2014) juga menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* ialah *individual factors (personality, well-being, emotional intelligence)*, *organizational factors (work arrangements, work-life balance policies and programmes, work support, job stress, technology, role related factors)*, *societal factors (childcare responsibilities, family support)*, dan *others societal factors*. Hasil survei awal yang dilakukan peneliti menemukan bahwa salah satu faktor yang menghambat karyawan dalam menyeimbangkan perannya adalah dukungan dari lingkungan seperti keluarga dan rekan kerja. Keluarga kurang ikut andil dalam menyelesaikan pekerjaan rumah serta kurangnya diskusi dan apresiasi dari sesama rekan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa dukungan yang didapatkan dari lingkungan salah satu faktor yang dapat

meningkatkan *work-life balance* pada pekerja. Zimet et al (1998) menyatakan bahwa dukungan sosial diperoleh dari keluarga, teman kantor, dan orang spesial membuat individu menjadi lebih baik dalam menjalankan perannya.

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. Weiss (dalam Cutrona & Russell, 1987) juga mendefinisikan bahwa dukungan sosial sebagai kebutuhan individu untuk mendapatkan kenyamanan, perhatian, dan dorongan dari orang lain, yang dapat membantu individu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dialami dalam hidupnya.

Bentuk-bentuk dukungan sosial yang dapat diberikan berupa dukungan emosional (empati, kepedulian, dan perhatian), dukungan penghargaan (penilaian yang positif), dukungan instrumental (bantuan secara langsung), dukungan informatif (pemberian nasehat, petunjuk, saran, dan umpan balik) dan dukungan jaringan sosial (diterima sebagai bagian dari kelompok). Individu yang memperoleh dukungan sosial dari lingkungan sekitar cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan lebih mudah mengatasi kondisi tertekan tersebut dibanding mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial (Taylor dalam Adawiyah, 2013). Adnyaswari & Gusti (2017) juga menyatakan bahwa dukungan sosial yang didapatkan akan membuat individu merasa yakin bahwa dirinya dicintai, dihargai sehingga dapat mengurangi gejala *burnout*.

Pada konteks keluarga, bentuk dukungan dari pasangan dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu menyeimbangkan tanggung jawab pada keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh pasangan ketika

sedang menghadapi masalah di suatu pekerjaan. Adanya dukungan dari pasangan, serta keikutsertaan pasangan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan mendengarkan keluh kesah dapat membuat beban wanita yang bekerja berkurang. Dukungan sosial yang didapatkan dari keluarga dinilai sebagai faktor utama dalam menjadikan pekerja lebih positif dan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan (Halbesleben & Rotondo, 2007).

Pada konteks rekan kerja, dukungan yang diberikan dapat membuat individu optimal dalam melakukan pekerjaannya. Rekan kerja dapat membuat pekerja lebih bahagia dan termotivasi agar lebih produktif (Halbesleben & Rotondo, 2007). Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tajriani (2019) bahwa dukungan sosial rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika pekerja mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya maka kinerja individu akan meningkat dan lebih baik. Penelitian yang juga dilakukan oleh Adnyaswari & Gusti (2017) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang didapatkan dari atasan dan rekan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh individu maka kinerja individu akan semakin baik.

Akan tetapi pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan oleh peneliti, *work from home* menyebabkan hubungan dengan rekan kerja semakin menjauh karena pekerja kurang terbuka satu sama lain sehingga sosialisasi terkait pekerjaan menjadi berkurang. Pekerja juga merasa kurang mendapatkan dukungan serta apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kualitas dan kuantitas kerja menurun. Selain itu, keluarga yang merupakan lingkungan terdekat selama menjalani *work from home* berdasarkan

hasil wawancara tidak memberikan dukungan yang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku pasangan yang kurang memberikan andil dalam membantu pekerjaan rumah sehingga menghambat individu menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *work life balance*, dimana individu akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki suami yang suportif terhadap pekerjaannya. Dukungan dari suami dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu istri menyeimbangkan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh suami ketika istri menghadapi masalah pekerjaan. Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Novenia dan Ika (2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial suami maka semakin tinggi pula *work-family balance* yang dimiliki guru wanita. Sebaliknya, rendahnya dukungan sosial dari suami akan menghasilkan *work-family balance* yang dimiliki guru wanita rendah.

Selain beberapa penelitian tersebut, keterkaitan antara dukungan sosial dan *work-life balance* juga dapat dijelaskan secara teoritik menggunakan *Conservation of Resources Theory*. *Conservation of Resources Theory* adalah prinsip motivasi dasar bahwa individu berusaha untuk mendapatkan dan melindungi sumber daya personal dan sumber daya sosial mereka, dan akan mengalami stress ketika keadaan mengancam atau mengakibatkan hilangnya *resources* ini. *Resources* dapat didefinisikan sebagai objek, kondisi, karakteristik pribadi, dan energi (Hobfoll dalam Hobfoll & John, 1990). *Resources* terdiri dari *resources* personal dan *resources* sosial. *Resources personal* meliputi *values*, *locus of control*, *optimism*,

dan karakteristik lainnya. Sedangkan *resources* sosial seperti otonomi, umpan balik, dan dukungan sosial (Hobfoll & John, 1990).

Dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* karena dukungan sosial menyediakan *resources* yang dibutuhkan. *Resources* dari dukungan sosial seperti dukungan emosional yang mana individu mendapatkan empati, perhatian dan kepedulian sehingga dapat menjadi sarana bagi individu untuk meluapkan segala keluh kesah yang dialami yang akan berdampak positif sebagai sarana pelepasan emosi saat menghadapi berbagai tekanan. Dukungan penghargaan yaitu penilaian positif dari lingkungan sekitar seperti keluarga dan orang sekitar akan menambah kepercayaan diri, seseorang saat menghadapi tekanan. Dukungan instrumental seperti bantuan secara langsung, yang mana terdapat orang lain yang akan membantunya ketika sedang mengalami kesulitan seperti membagi peran sebagai ibu dan pekerja. Dukungan informasi individu memperoleh nasehat, petunjuk dan umpan balik. Segala bentuk *resources* tersebut akan memudahkan individu untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami disaat menjalani dua peran secara bersamaan.

Seluruh penelitian dan penjelasan teoritik tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial berkontribusi terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita. Hasil dari beberapa penelitian tersebut didukung oleh hasil wawancara dan survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai keterkaitan antara dukungan sosial dan *work-life balance*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut didapatkan hasil bahwa kurangnya dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan menyebabkan pekerja mengalami konflik peran dan berdampak pada kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan survei yang peneliti peroleh di lokasi penelitian, maka dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan pada *work-life balance* serta dukungan sosial pada pekerja wanita selama *work from home*. Lebih lanjut, ditemukan bahwa permasalahan dukungan sosial dengan *work-life balance* pada wanita pekerja saat *work from home* tersebut mempunyai keterkaitan yang kemudian memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan individu. Berdasarkan uraian diatas, penelitian tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **kontribusi Dukungan Sosial terhadap *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita di Masa *Work From Home***. Hal ini penting untuk diteliti melihat dukungan sosial memiliki kontribusi positif pada kondisi psikologis pekerja, meningkatkan kinerja, produktivitas individu dan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Seberapa besar kontribusi dukungan sosial terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home*?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui kontribusi dukungan sosial terhadap *work life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat penambahan wawasan dalam bidang keilmuan psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan variabel serta teori yang digunakan yaitu Dukungan Sosial dan *Work-Life Balance*. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan rujukan serta referensi terkait pentingnya peran dukungan sosial untuk meningkatkan *work life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi partisipan, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan kesadaran untuk mempertimbangkan peran-peran yang dijalani dalam waktu bersamaan sehingga tidak mendatangkan dampak buruk terhadap peran yang dilakukan. Selain itu, untuk keluarga, teman serta rekan kerja juga diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih kepada karyawan wanita yang bekerja di masa *work from home* saat ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

2.1.1 Definisi *Work-Life Balance*

Clark (2000) mengemukakan bahwa *work-life balance* ialah bagaimana individu dapat mengelola dan menegosiasikan untuk memenuhi segala tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan meminimalkan konflik yang mungkin muncul untuk mencapai keseimbangan pemenuhan kedua tuntutan peran tersebut. Frone (2003) mengatakan bahwa *work-life balance* ialah tidak adanya konflik antara peran individu dalam keluarga dan dalam pekerjaannya. McDonald, Bworn, & Bradley (2005) juga mengemukakan bahwa *work life balance* ialah individu dapat menjalankan perannya secara seimbang baik peran dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) juga mendefinsikan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana individu merasa terlibat dan puas secara seimbang dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Fisher, Smith, & Burger (2009) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* ialah sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi, dan kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan. Fisher, Smith, & Bulger (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan telah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) individu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah persepsi individu atas kemampuannya untuk dapat menyeimbangkan antara tuntutan dalam lingkungan kerja dan lingkungan diluar

kerja sehingga dapat meminimalkan terjadinya konflik peran antara lingkungan kerja dan diluar lingkungan kerja.

2.1.2 Dimensi *Work-Life balance*

Fisher, Smith, & Burger (2009) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi dari *work-life balance*, yaitu :

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat mengakibatkan individu kesulitan mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Contohnya, pekerja yang harus bekerja lembur karena pekerjaan yang belum terselesaikan, yang menyebabkan pekerja menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada kehidupan pribadinya.
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, hal ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, saat individu memiliki masalah pada kehidupan pribadinya, maka dapat mengganggu kinerja individu saat bekerja. Contohnya, pekerja yang memiliki masalah pribadi dengan pasangannya dan belum terselesaikan, membuat pekerja menjadi tidak bersemangat saat sedang bekerja. Hal tersebut akan menghambat individu untuk mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, hal ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu pada dunia kerja. Misalnya, jika seseorang merasa bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal tersebut akan membuat orang tersebut merasa bahagia di tempat kerja, Contohnya, saat

pekerja dalam keadaan mood yang baik dikarenakan kehidupan pribadi (keluarga), maka pekerja lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu di tempat kerja memungkinkan mereka menggunakan keterampilan ini dalam kehidupan sehari-hari. Contohnya, pelatihan menjahit dan membuat pola yang didapatkan pekerja dari perusahaan, dapat digunakan untuk kehidupan pribadi pekerja.

Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) juga mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen yang menggambarkan *work-life balance* yaitu

1. *Time Balance*, yaitu waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. *Involvement Balance*, yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
3. *Satisfaction Balance*, yaitu tingkat kepuasan yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

2.1.3 Faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance*

Poulose (2014) menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang memengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu :

1. *Individual Factors*
 - a. *Personality*, yaitu akumulasi dari berbagai cara individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Hal tersebut

berdasarkan *Big Five Theory* yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness*.

- b. *Well-Being*, hal ini mengacu pada kesejahteraan psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme.
- c. *Emotional Intelligence*, yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi mengenali emosi, mengekspresikan emosi, mengatur emosi, meregulasi emosi dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.

2. *Organizational Factors*

- a. *Work Arrangements*, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu pekerja untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan serta membantu organisasi untuk merekrut, mempertahankan dan memotivasi pekerja.
- b. *Work-Life Balance policies and programmes*, yaitu kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*. Adapun kebijakan tersebut seperti fleksibilitas pekerjaan karyawan, pengurangan stress, kesadaran kesehatan, dan fasilitas pengasuhan anak.
- c. *Work Support*, dukungan yang diberikan oleh atasan, organisasi, dan rekan kerja dapat mengurangi kelelahan moral dan berkontribusi positif pada *work-life balance* yang lebih baik.
- d. *Job Stress*, persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman atau tuntutan serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya.

- e. *Technology*, teknologi sebagai fasilitas kemudahan akses terhadap pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja dan dimana saja.
 - f. *Role Related Factors*, konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran maka semakin sulit tercapainya *work-life balance*.
3. *Societal Factors*
- a. *Childcare Responsibilities*, jumlah anak dapat memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.
 - b. *Family Support*, dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga dapat membantu tercapai *work-life balance*.
4. *Other Societal Factors*, seperti usia, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga juga dapat memengaruhi *work-life balance*.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Definisi 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 (Dermasaputra, 2013). Suseno & 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.

Weiss (dalam Cutrona & Russell, 1987) juga mendefinisikan bahwa dukungan sosial sebagai kebutuhan individu untuk mendapatkan kenyamanan, perhatian, dan dorongan dari orang lain, yang dapat membantu individu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dialami dalam hidupnya. Zimet et al (1988) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah keyakinan individu akan ketersediaan orang-orang terdekat, keluarga dan teman untuk memberikan dukungan saat dibutuhkan. Uchino (dalam Sarafino & 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, dsb, 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 & Rudy, 2015). Cobb (dalam Smet, 1994) juga mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah persepsi akan adanya kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan yang diperoleh individu sehingga individu dapat merasakan secara langsung dukungan yang diberikan seperti merasa dirawat dan disayangi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa dukungan sosial ialah dukungan yang diberikan oleh orang sekitar seperti perhatian, bantuan, penghargaan membuat individu merasa tenang sehingga menimbulkan rasa percaya diri inividu dalam menghadapi permasalahan.

2.2.2 Dimensi Dukungan Sosial

House (dalam Smet, 1994) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi dari dukungan sosial, yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan ini meliputi empati, perhatian dan kepedulian terhadap individu, sehingga individu yang menerima dukungan akan merasa bahwa ia dicinta, diperhatikan dan merasa nyaman. Bentuk dukungan emosional ini seperti mendapatkan perhatian atau afeksi serta bersedia mendengarkan keluhan orang lain. Dukungan ini memberikan rasa aman dan nyaman, perasaan dimiliki dan dicintai saat berada pada disituasi yang penuh tekanan.

2. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini meliputi penilaian positif kepada individu terhadap gagasan, perasaan dan perbandingan positif orang tersebut dengan orang lain. Dukungan ini membantu individu untuk melihat sisi positif yang ada pada dirinya untuk menambah penghargaan diri, membentuk kepercayaan diri dan kemampuan serta merasa dihargai dan berguna saat individu mengalami tekanan.

3. Dukungan Instrumental

Dukungan ini meliputi bantuan secara langsung yang diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh penerima dukungan, bantuan nyata seperti

bantuan finansial atau bantuan untuk menyelesaikan tugas-tugas saat individu berada pada kondisi penuh tekanan.

4. Dukungan informasi

Dukungan ini meliputi pemberian nasehat, petunjuk, saran ataupun umpan balik, sehingga individu dapat mengatasi dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan masalah berdasarkan masukan-masukan yang diberikan.

Cutrona & Russel (1987) juga mengemukakan bahwa terdapat enam dimensi dari dukungan sosial, yang dikembangkan oleh Weiss, yaitu:

1. Bimbingan (*guidance*)

Adanya hubungan sosial memungkinkan individu memperoleh informasi dan saran yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan mengatasi permasalahan yang ada. Individu mendapatkan saran dari orang lain seperti guru, orang tua, mentor dan lainnya untuk menyelesaikan masalah.

2. Keyakinan adanya seseorang yang dapat membantu saat dibutuhkan (*reliable alliance*)

Bentuk dukungan ini ialah individu mendapatkan jaminan bahwa ia memiliki individu yang dapat diandalkan untuk membantunya ketika sedang mengalami kesulitan.

3. Penghargaan diri (*reassurance of worth*)

Kemampuan dan keahlian individu diakui dan mendapatkan penghargaan dari orang lain atau Lembaga. Dukungan ini membantu individu meningkatkan keyakinan dirinya bahwa dirinya berharga dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

4. Kesempatan untuk mengasahi (*Opportunity for nurturance*)

Dukungan ini melibatkan kedekatan hubungan interpersonal akan perasaan dibutuhkan oleh orang lain. Jenis dukungan ini memungkinkan individu untuk memperoleh perasaan bahwa orang lain tergantung padanya untuk memperoleh kesejahteraan.

5. Kelekatan (*attachment*)

Individu memperoleh perasaan kedekatan secara emosional seperti rasa kenyamanan, keamanan, kesenangan dan identitas diri. Dukungan ini didapatkan dari pasangan, teman atau keluarga. Individu yang mendapatkan dukungan sosial ini akan merasa aman, tenang dan rileks, yang tercermin dari sikap tenang dan bahagia.

6. Intergrasi sosial (*social integration*)

Individu memperoleh perasaan diterima di suatu kelompok yang memiliki minat, kepentingan serta melakukan kegiatan secara bersama-sama. Bentuk dukungan ini dapat menghilangkan perasaan kecemasan walaupun sesaat dan meningkatkan kesejahteraan individu.

2.2.3 Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial

Sarafino (2006) menyatakan bahwa terdapat lima bentuk dukungan sosial, yaitu:

1. Dukungan emosional, mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Ketersediaan untuk mendengarkan keluhan seseorang akan memberikan dampak positif sebagai sarana pelepasan emosi, mengurangi kecemasan, merasa nyaman, diperhatikan, serta dicintai saat menghadapi berbagai tekanan.
2. Dukungan penghargaan, terjadi lewat ungkapan penghargaan yang positif untuk individu, menyebabkan individu yang menerima dukungan merasa

percaya diri, merasa bernilai dan menghargai dirinya. Dukungan ini akan membantu individu saat mengalami stress karena tuntutan tugas yang lebih besar dari kemampuan yang dimiliki.

3. Dukungan instrumental, mencakup bantuan secara langsung dan nyata, dapat berupa jasa, waktu, atau uang. Bantuan langsung tersebut dapat meringankan tugas individu yang sedang stress.
4. Dukungan informasi, mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, informasi atau umpan balik. Dukungan ini membantu individu mengatasi masalah dengan memperluas wawasan mereka dan memahami masalah yang dihadapi.
5. Dukungan kelompok, mencakup perasaan keanggotaan dalam kelompok. Dukungan kelompok adalah rasa memiliki, tempat berbagi kesenangan, dan aktivitas sosial.

2.3 Kontribusi Dukungan Sosial terhadap *Work-Life Balance*

Pada era globalisasi saat ini, peluang kerja semakin terbuka bagi setiap orang dari berbagai kalangan, termasuk kaum wanita. Peningkatan jumlah wanita yang bekerja tentu akan membawa berbagai konsekuensi, terutama bagi wanita yang sudah menikah. Salah satu konsekuensi yang dapat terjadi adalah pekerja harus dapat menyeimbangkan peran-peran yang dimiliki untuk meminimalisir terjadinya konflik. Clark (2000) mengemukakan bahwa *work-life balance* ialah bagaimana individu dapat mengelola dan menegosiasikan untuk memenuhi segala tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan meminimalkan konflik yang mungkin muncul untuk mencapai keseimbangan pemenuhan kedua tuntutan peran tersebut.

Fisher, Smith, & Bulger (2009) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan telah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) individu. Lazaretal (dalam Nurhabiba, 2020) menyatakan bahwa tercapainya *work-life balance* bagi suatu organisasi akan mengurangi ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas dan *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas pekerja, meningkatnya retensi dari nilai karyawan, mengurangi biaya lembur dan berkurangnya tingkat *turnover*. Sedangkan manfaat *work life balance* pada pekerja ialah meningkatnya kepuasan kerja, keamanan kerja, meningkatnya kontrol terhadap *work-life environment*, berkurangnya stress kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental pekerja.

Pada *organizational factors* dan *societal factors* dijelaskan bahwa *work support* dan *family support* merupakan faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada individu. Dukungan dari lingkungan seperti keluarga dan rekan kerja merupakan wujud dari dukungan sosial. Dukungan sosial yang didapatkan seorang pekerja dapat berupa pemberian saran, informasi, penghargaan, dan bantuan nyata yang diperoleh dari hubungan sosial yang akrab atau juga melalui kehadiran orang lain akan membantu pekerja untuk melakukan pekerjaannya (Leblebici, 2012). Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang besar dari lingkungan sekitar lebih kecil untuk bereaksi secara negatif pada hal yang di alami dalam kesehariannya dibandingkan dengan individu yang kurang mendapatkan dukungan sosial (Lahey dalam Nurhabiba, 2020).

Hubungan antara kedua variabel dapat dijelaskan menggunakan teori *Conservation of Resources*. *Conservation of Resources Theory* adalah prinsip motivasi dasar bahwa individu berusaha untuk mendapatkan dan melindungi

sumber daya personal dan sumber daya lingkungan mereka, dan akan mengalami stress ketika keadaan mengancam atau mengakibatkan hilangnya *resources* ini. berdasarkan hal tersebut stress dapat terjadi dalam tiga keadaan, pertama ketika terdapat ancaman dan kehilangan sumber daya, kedua ketika sumber daya benar-benar hilang, dan ketiga ketika ada kegagalan untuk mendapatkan sumber daya yang sepadan dengan investasi sumber daya sebelumnya. *Resources* dapat didefinisikan sebagai objek (mobil, rumah, dsb), kondisi (keamanan kerja, pernikahan yang baik), karakteristik pribadi (kepercayaan, keahlian), dan energi (uang, pengetahuan, bantuan yang terutang) yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh apa yang dihargai oleh individu (Hobfoll dalam Hobfoll & John, 1990). *Resources* terdiri dari *resources* personal dan *resources* lingkungan. *Resources personal* meliputi *values*, *locus of control*, *optimism*, dan karakteristik lainnya. Sedangkan *resources* lingkungan seperti otonomi, umpan balik, dan dukungan sosial (Hobfoll & John, 1990).

Conservation of resources theory berkaitan secara langsung dengan dukungan sosial. Pertama, dukungan sosial adalah sarana utama dimana *resources* bukan hanya dari yang terdapat dalam diri tetapi juga *resources* sosial. Pada hal ini, dukungan sosial didefinisikan sebagai interaksi atau hubungan sosial yang membantu individu untuk memperoleh bantuan nyata dan adanya perasaan keterkaitan pada seseorang atau kelompok sebagai pemberi perhatian dan kasih sayang. Kedua *resources* personal dan sosial aspek pembentuk identitas individu. Kedua hal tersebut mengarah pada dorongan motivasi, secara khusus individu akan berusaha untuk mempertahankan dukungan sosial baik untuk memenuhi kebutuhan, melestarikan *resources*, serta melindungi dan mempertahankan identitas mereka. Dengan kata lain, dukungan sosial berfungsi baik sebagai fungsi

instrumental maupun fungsi *self-defining* yang diperlukan untuk menyeimbangkan diri pada setiap kondisi (Hobfoll & John, 1990).

Dukungan sosial berkontribusi terhadap *work-life balance* karena dukungan sosial menyediakan *resources*. *Resources* dari dukungan sosial seperti dukungan emosional yang mana individu mendapatkan empati, perhatian dan kepedulian sehingga dapat menjadi sarana bagi individu untuk meluapkan segala keluh kesah yang dialami yang akan berdampak positif sebagai sarana pelepasan emosi saat menghadapi berbagai tekanan. Dukungan penghargaan yaitu penilaian positif dari lingkungan sekitar seperti keluarga dan orang sekitar akan menambah kepercayaan diri, seseorang saat menghadapi tekanan. Dukungan instrumental seperti bantuan secara langsung, yang mana terdapat orang lain yang akan membantunya ketika sedang mengalami kesulitan seperti membagi peran sebagai ibu dan pekerja. Dukungan informasi individu memperoleh nasehat, petunjuk dan umpan balik. Segala bentuk *resources* tersebut akan memudahkan individu untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami disaat menjalani dua peran secara bersamaan.

Setiap individu memiliki *resources* yang terbatas untuk digunakan. Pada perspektif *work-life*, energi dan waktu yang digunakan untuk menjalankan peran dikehidupan dan dipekerjaan adalah *resources*. Ketika salah satu peran menguras waktu dan energi maka individu akan menjadi lebih sensitif karena kehilangan *resources* (Bello & Tanko, 2020). Hal tersebut akan berdampak buruk pada *personal well-being* individu karena salah satu peran menguras *resources* (Grandey & Cropanzano dalam Bello & Tanko, 2020)

Kahn (dalam Rosally & Jogi, 2015) juga mengemukakan bahwa peran sebagai anggota keluarga dan pekerjaan seringkali dapat menimbulkan konflik antar peran

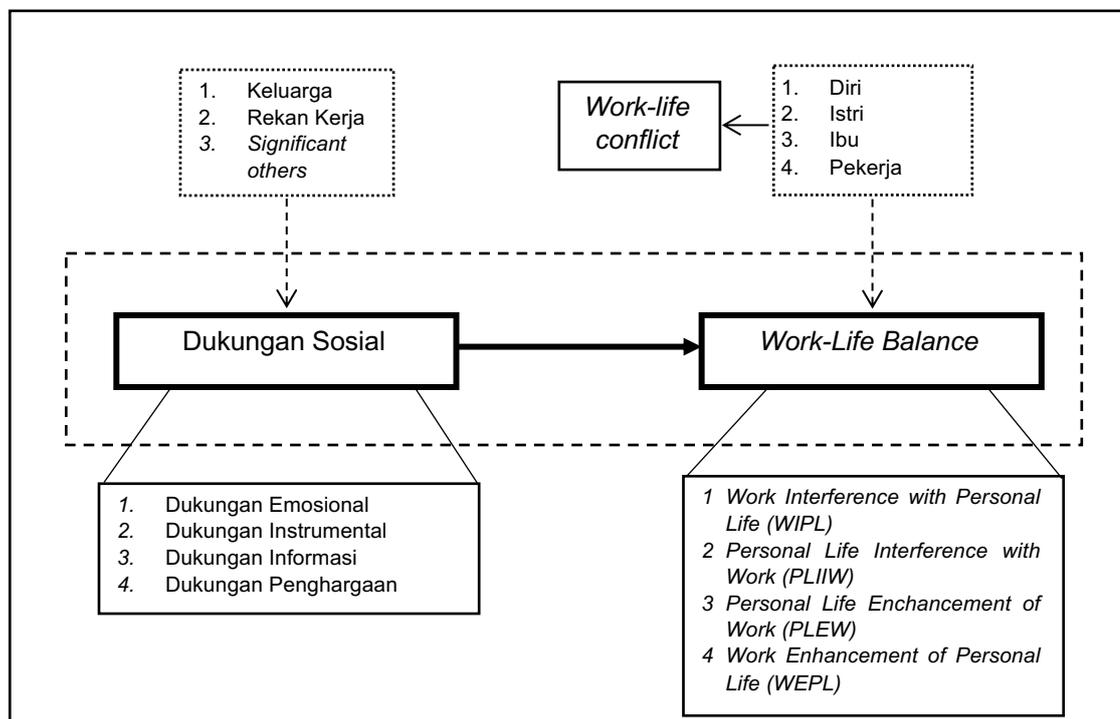
(*interrole conflict*). *Resources* yang berasal dari individu, keluarga dan lingkungan kerja dapat menjadi *resources* positif yang memfasilitasi individu untuk melakukan penyesuaian antara kedua tanggung jawab sehingga dapat mengurangi tingkat *work-life conflict* individu.

Berdasarkan penjelasan teoritik tersebut, menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *work-life balance* pada pekerja. Hal tersebut juga berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan hasil bahwa dukungan sosial berkontribusi terhadap peningkatan *work-life balance* pada pekerja. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa dukungan yang didapatkan dari keluarga, rekan kerja dan *significant others*, dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Semakin tinggi dukungan yang didapatkan maka tingkat *work-life balance* pekerja semakin baik (Manggaharti & Nur, 2019). Hal ini terjadi karena adanya keterlibatan lingkungan yang menyediakan berbagai bentuk dukungan pada mereka ketika dibutuhkan. Persepsi tentang adanya dukungan tersebut akan membantu pekerja untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhabiba (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dukungan sosial terhadap *work-life balance*. Dukungan sosial dapat meningkatkan dimensi *personal life enchancement of work*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja seseorang di dunia kerja. Ketika seorang individu merasa puas dengan kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat membuat suasana hati individu tersebut dalam bekerja menjadi menyenangkan. Dukungan sosial yang baik diharapkan dapat meminimalisir situasi yang mengakibatkan karyawan merasakan ketidaknyamanan saat bekerja.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Maharani, Andik, & Amanda (2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *work-life balance*, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu seperti dukungan emosional, dukungan penghargaan dari keluarga ataupun rekan kerja dan atasan, dukungan instrumental seperti bantuan dan dukungan informasi seperti saran yang diberikan untuk memecahkan suatu masalah dari individu maka *work-life balance* pada individu tersebut juga akan tinggi dan berkualitas.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

	Variabel yang diteliti
	Sumber dan peran
	Memengaruhi
	Fokus Penelitian
	Aspek/dimensi

Berdasarkan kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu variabel dukungan sosial dan *work life balance*. Dukungan sosial ialah dukungan yang diberikan oleh orang sekitar seperti perhatian, bantuan, penghargaan membuat individu merasa tenang sehingga menimbulkan rasa percaya diri inividu dalam menghadapi permasalahan. *Work-life balance* adalah persepsi individu atas kemampuannya untuk dapat menyeimbangkan antara tuntutan dalam lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja sehingga dapat meminimalkan terjadinya konflik peran antara lingkungan kerja dan diluar lingkungan kerja.

Kerangka konseptual tersebut juga menunjukkan bahwa seorang wanita yang memiliki peran ganda memiliki kemungkinan mengalami kondisi *work-life conflict* atau *work-life balance*. *Work-life conflict* dapat terjadi apabila wanita pekerja tersebut tidak dapat menjaga keseimbangan antara peran sebagai ibu rumah tangga dan peran sebagai pekerja. Pekerja akan mencapai *work-life balance* apabila pekerja wanita tersebut dapat mengelola perannya dengan baik sehingga terjadi keseimbangan antara kedua peran tersebut. Untuk mencapai *work-life balance*, wanita pekerja membutuhkan dukungan dari lingkungan sosial untuk membantu menghadapi situasi-situasi sulit.

Dukungan sosial yang diberikan oleh orang-orang sekitar seperti bantuan nyata, nasehat, petunjuk, penilaian positif, dan lain sebagainya yang akan membantu individu dalam melakukan setiap perannya. Adapun dimensi dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan. Dukungan sosial yang didapatkan oleh pekerja akan menumbuhkan rasa percaya diri sehingga peran-perannya dapat dijalankan secara optimal.

2.5 Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat kontribusi dukungan sosial terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home*.

H0 = Tidak terdapat kontribusi dukungan sosial terhadap *work-life balance* pada pekerja wanita di masa *work from home*.