

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT*
PADA PEGAWAI RSUD X GOWA**

**Disusun dan diajukan oleh:
Mithayani Suci Isnaeni Arifin
Q11114511**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* PADA
PEGAWAI RSUD X GOWA**

Disusun dan diajukan oleh:

**MITHAYANI SUCI ISNAENI ARIFIN
Q11114511**

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

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292015042001

Pembimbing Pendamping,



Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDK. 8895650017

Ketua Program Studi,



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

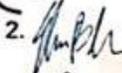
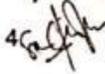
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *SOCIAL SUPPORT* DAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* PADA
PEGAWAI RSUD X GOWA

Disusun dan diajukan oleh:

MITHAYANI SUCI ISNAENI ARIFIN
Q11114511

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 2 Maret 2021

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Grestin Sandy R, 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


Dekan Idris, M.Kes
NIP. 196711031998021001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 198107252010121004

PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doctor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, Maret 2021



Yang membuat pernyataan,

Mithayani Suci Isnaeni Arifin
Mithayani Suci Isnaeni Arifin

Abstrak

Mithayani Suci Isnaeni Arifin, Q1111411, Hubungan *Social Support* dan *Work-Family Enrichment* pada Pegawai RSUD X Gowa, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xiv +67, 11 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *social support* dan *work-family enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 179 subjek yang merupakan pegawai di RSUD X Gowa. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji korelasi *product moment pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *social support* dan *work-family enrichment* pada pegawai RSUD X Gowa, yaitu $r = 0.501$ (korelasi cukup) dan $p = 0.000 < 0.05$ pada *social support* dan *work-to-family enrichment* dan $r = 0.569$ (korelasi cukup) dan $p = 0.000 < 0.05$ pada *social support* dan *family-to-work enrichent*.

Kata kunci: *work-family enrichment*, *social support*, pegawai

Daftar Pustaka, 56 (1974-2018)

Abstract

Mithayani Suci Isnaeni Arifin, Q1111411, Social Support and Work-Family Enrichment Relationships of Employees in X Gowa Hospital, Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xiv +67, 11 attachments.

This study aims to determine the relationship between social support and work-family enrichment of employees in RSUD X Gowa. This study uses a quantitative approach with a correlational design. The number of subjects in this study were 179 subjects who were employees in RSUD X Gowa. The data analysis technique used is the Pearson product moment correlation test.

The results showed that there was a correlation between social support and work-family enrichment for RSUD X Gowa employees, namely $r = 0.501$ (correlation enough) and $p = 0.000 < 0.05$ for social support and work-to-family enrichment and $r = 0.569$ (correlation enough) and $p = 0.000 < 0.05$ on social support and family-to-work enrichment.

Keywords: work-family enrichment, social support, employees

Bibliography, 56 (1974-2018)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini berjudul “Hubungan *Social Support* dan *Work-Family Enrichment* pada Pegawai RSUD X Gowa”. Penelitian ini berangkat dari fokus Peneliti terhadap bagaimana pengalaman individu dalam pekerjaan yang mampu meningkatkan kualitas hidup individu dalam keluarganya, maupun sebaliknya, yang disebut dengan *work-family enrichment*. Salah satu faktor yang memiliki hubungan terhadap hal tersebut adalah dengan mendapatkan *social support*, yaitu bagaimana individu mendapatkan dukungan dari sekitarnya, baik dari keluarga maupun kerabat dekatnya. Oleh karena itu penting untuk melihat apakah ada hubungan antara *social support* dengan *work-family enrichment*.

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, khususnya bagi pengembangan keilmuan Psikologi, terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Berguna juga untuk pengembangan individu mengenai pentingnya dukungan yang didapatkan baik dari keluarga maupun rekan kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai yang memiliki dua peran sekaligus. Oleh karena itu di dalam sebuah instansi diperlukan adanya sosialisasi terkait *work-family enrichment* dan *social support*.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, penulis sangat terbuka dalam menerima masukan guna untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat sesuai yang telah diharapkan.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Mithayani Suci Isnaeni Arifin

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatnya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih banyak kepada:

1. Kedua orang tua saya, drg. Irfan Arifin, M.Kes dan dr. Fitriani Mangarengi SpPK. Terima kasih karena telah mendoakan, memberikan kasih sayang, dan memberikan dukungan kepada penulis, sehingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Saudara-saudara saya, Andhika Fajrin, SH. Dan Chanifah Trian S.Kg. terima kasih karena selalu memberikan dukungan, semangat kepada saya, hingga akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Terima kasih kepada Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi.
4. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing 1 skripsi saya. Terima kasih atas bimbingan, ilmu, bantuan, masukan, semangat, serta motivasi yang telah ibu berikan selama pengerjaan skripsi ini hingga selesai. Terima kasih karena telah meluangkan waktu untuk membimbing saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku pembimbing 2 kripsi saya. Terima kasi atas bimbingan, ilmu, bantuan, masukan, serta semangat dan motivasi yang telah bapak berikan selama proses hingga skripsi saya selesai.
6. Kepada Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi, dan ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembahas skripsi saya. Terima kasih atas ilmu, masukan, dan nasehat yang telah bapak dan ibu berikan kepada saya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Grestin Sandy R., S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing akademik saya. Terima kasih atas bimbingan dan dukungan yang ibu berikan selama saya berproses di Psikologi Unhas hingga saya lulus.

8. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddi. Terima kasih atas ilmu, pembelajaran, dan pengalaman yang diberikan kepada saya selama ini. Ilmu dan pembelajaran yang saya dapatkan sangat berharga bagi saya.
9. Seluruh staff Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas bantuan yang diberikan selama ini, terutama ketika mengurus persuratan yang terkait dengan penelitian skripsi saya.
10. Terima kasih untuk Herdiana, teman seperjuangan saya selama saya mengerjakan skripsi ini. Terima kasih karena telah membantu saya ketika saya memerlukan bantuan dan menyemangati saya ketika saya sedang tidak baik-baik saja.
11. Terima kasih kepada BiNoNa, Biba, Eno, Diana, sahabat-sahabat saya selama saya berada di psikologi Unhas. Terima kasih atas dukungannya, bantuan serta semangat yang kalian berikan kepada saya. Terima kasih atas pengalaman-pengalaman yang kalian berikan selama saya berada di psikologi Universitas Hasanuddin.
12. Sahabat-sahabat saya, beauty and handsome, Dian, Kiki, Huriah, Kun, Ayu, Anros, Viyani, Purwo, Yunan, Galang, dan Nunu. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang selalu kalian berikan selama saya mengerjakan skripsi ini. Terima kasih atas hiburan-hiburannya ketika saya sedang membutuhkan di saat-saat tertentu.
13. Teman-teman saya, Guchils, Tata, Nanda, Kiki, Farida, Gita, Nitta, Aiz, Wanti, Iyip, Laili, dan Sherley. Terima kasih atas dukungan dan motivasi yang kalian berikan selama pengerjaan skripsi saya. Terima kasih hiburan yang kalian berikan ketika saya membutuhkan.
14. Teman-teman Psikologi B 2014. Terima kasih atas pengalaman serta kebersamaan yang telah kita lewati bersama. Suka duka saat mengerjakan tugas bersama.
15. Teman-teman Humanistik. Terima kasih atas kebersamaannya selama saya berada di Psikologi Universitas Hsanuddin.

16. Kepada RSUD tempat penelitian skripsi ini dilakukan. Terima kasih atas segala bantuan dalam memberikan izin dan menyebarkan kuesioner penelitian skripsi saya.

17. Kepada seluruh pihak yang telah membantu saya dalam pengerjaan skripsi saya yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan selama saya mengerjakan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, ilmu, semangat, dan motivasi yang telah diberikan untuk penulis dapat bernilai ibadah dan amal disisi-Nya. Terima kasih.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Mithayani Suci Isnaeni Arifin

Daftar Isi

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1. Manfaat teoritis	10
1.4.2. Manfaat praktis	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Work-family Enrichment</i>	11
2.1.1. Pengertian <i>Work-family Enrichment</i>	11
2.1.2. Dimensi <i>Work-family Enrichment</i>	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Family Enrichment</i>	14
2.2. <i>Social Support</i>	16
2.2.1. Pengertian <i>Social Support</i>	16
2.2.2. Aspek <i>Social Support</i>	18
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Social Support</i>	20
2.3. Hubungan Antara <i>Social Support</i> dan <i>Work-Family Enrichment</i>	20
2.4. Kerangka Konseptual	23
2.5. Hipotesis Penelitian	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Variabel Penelitian	25
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25

3.3.1. Definisi Operasional <i>Social Support</i>	25
3.3.2. Definisi Operasional <i>Work-family Enrichment</i>	26
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.1. Skala <i>Work-Family Enrichment</i>	27
3.5.2. Skala <i>Social Support</i>	28
3.6. Analisis Data	33
3.6.1 Uji Linearitas	33
3.6.2 Uji Normalitas	34
3.7. Prosedur Penelitian	35
3.7.1. Tahap Persiapan.....	35
3.7.2. Tahap Pengambilan Data	35
3.7.3. Tahap Analisis Data.....	36
3.7.4. Penyusunan Laporan.....	37
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil.....	38
4.1.1 Gambaran Karakteristik Subjek.....	38
4.1.2 Hasil Analisis Data	41
4.2 Pembahasan	59
4.2.1 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	59
4.2.2 Pembahasan Gambaran <i>Work-Family Enrichment</i>	59
4.3 Limitasi Penelitian	64
BAB V	65
PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

Daftar Gambar

Gambar 2.1 kerangka konseptual	23
Gambar 4.1 Gambaran subjek berdasarkan usia	38
Gambar 4.2 Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin	39
Gambar 4.3 Gambaran subjek berdasarkan pendidikan terakhir	39
Gambar 4.4 Gambaran subjek berdasarkan lama bekerja	40
Gambar 4.5 Gambaran subjek berdasarkan status pernikahan	41
Gambar 4.5 Gambaran <i>social support</i>	43
Gambar 4.7 Gambaran <i>work to family enrichment</i>	45
Gambar 4.8 Gambaran <i>family to work enrichment</i>	46
Gambar 4.9 Gambaran WFE berdasar jenis kelamin	47
Gambar 4.10 Gambaran FWE berdasarkan jenis kelamin	48
Gambar 4.11 Gambaran WFE berdasarkan usia	49
Gambar 4.12 Gambaran FWE berdasarkan usia	50
Gambar 4.13 Gambaran WFE berdasarkan status pernikahan	51
Gambar 4.14 Gambaran FWE berdasarkan status pernikahan	52
Gambar 4.15 Gambaran WFE berdasarkan pendidikan terakhir	53
Gambar 4.16 Gambaran FWE berdasarkan pendidikan terakhir	54
Gambar 4.17 Gambaran WFE berdasarkan lama bekerja	55
Gambar 4.18 Gambaran FWE berdasarkan lama bekerja	56

Daftar tabel

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai RSUD X Gowa	26
Tabel 3.2 Blueprint skala <i>work-family enrichment</i>	28
Tabel 3.3 Blueprint skala dukungan social	29
Tabel 3.4 <i>Estimate Factor Loading Social Support</i>	30
Tabel 3.5 <i>Estimate Factor Loading Work-Family Enrichment</i>	31
Tabel 3.6 Tabel Uji Linearitas	33
Tabel 3.7 Tabel Uji Normalitas.....	34
Tabel 3.8 <i>Time Table</i> prosedur penelitian	37
Tabel 4.1 Hasil analisis menggunakan <i>product moment</i>	59
Tabel 4.2 Hasil analisis menggunakan <i>product moment</i>	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi (Silalahi, 2003). Adapun Robbins (1994, dalam Hasibuan, 2011) mengemukakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu organisasi yang bergerak dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan institusi yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan individual dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien guna kepentingan masyarakat (Griffith 1987 dikutip dari Rijadi 1997). Berdasarkan peraturan Presiden Republik Indonesia No 77 tahun 2015 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Profil kesehatan Indonesia 2018 mengatakan bahwa Rumah sakit di Indonesia dari tahun 2014-2018 mengalami peningkatan sebesar 16,92%. Pada tahun 2014 jumlah rumah sakit sebanyak 2.406 meningkat menjadi 2.813 pada tahun 2018. Jumlah rumah sakit di Indonesia sampai dengan tahun 2018 terdiri dari 2.269 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 554 Rumah Sakit Khusus (RSK). Dengan naiknya jumlah

Rumah sakit per tahun, memperlihatkan bahwa setiap Rumah Sakit perlu untuk bersaing dengan Rumah Sakit lainnya.

RSUD X Gowa merupakan salah satu Rumah Sakit atau organisasi yang berperan di bidang pelayanan masyarakat khususnya kesehatan. Visi yang diterapkan di Rumah Sakit tersebut adalah terwujudnya Rumah Sakit yang berkualitas dan berdaya saing. Mengacu pada kenaikan jumlah Rumah Sakit setiap tahunnya dan visi RSUD X Gowa untuk mewujudkan Rumah Sakit yang berkualitas dan berdaya saing, maka diperlukan sistem organisasi yang efektif, termasuk di dalamnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit dibidang pelayanan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan semua individu yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana tersebut telah terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya (Hasibuan, 2000). Adapun SDM yang berperan dalam rumah sakit adalah para pegawai yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Pegawai yang bekerja di rumah sakit memiliki peran sebagai pekerja dan peran lain dalam keluarganya. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tennant & Sperry (2003) dikatakan bahwa keterlibatan dalam peran di dalam keluarga dan kerja secara bersamaan, khususnya tanggung jawab yang harus mereka penuhi pada kedua peran, mengarahkan baik perempuan maupun laki-laki untuk mengalami peningkatan level stres. Lebih lanjut, Greenhaus & Beutell (1985) dan Katz & Kahn (1978) mengatakan bahwa setiap peran yang dimiliki individu memiliki tuntutan yang

harus dipenuhi, ketika tidak dipenuhi maka akan memunculkan konsekuensi yang negatif.

Beberapa penelitian yang dilakukan untuk memahami interaksi antara pekerjaan dan keluarga, pada umumnya melihat dari sudut pandang *role theory* yang mengatakan bahwa menjalani beberapa peran sekaligus berpotensi menghasilkan konflik antar-peran. Shein & Chein (2011) juga menyebutkan bahwa individu yang menjalankan peran ganda atau beberapa peran akan mengalami konflik yang secara negatif seperti munculnya stres, kesehatan menurun, dan menurunnya kepuasan hidup. Konflik antar-peran terjadi ketika harapan pada peran pekerjaan terganggu oleh tanggung jawab untuk memenuhi tuntutan peran di dalam keluarga disebut sebagai *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan rendahnya kesehatan fisik, rendahnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen organisasi, serta rendahnya kepuasan hidup (Frone, 2000; Netemeyer, dkk., 1996; Wayne, dkk., 2004). Efek yang muncul dari adanya *work-family conflict* kemudian menjadi hal yang mengkhawatirkan bagi organisasi. Hal tersebut disebabkan karena *work-family conflict* berkontribusi dalam rendahnya performa kerja yang mengarah kepada rendahnya kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Arthur, 2003).

Meskipun demikian, Grzywacz & Marks (2000) berasumsi bahwa menjalani peran dalam bidang kerja dan keluarga secara bersamaan justru akan memberikan banyak manfaat bagi individu yang menjalaninya. Sebuah penelitian yang dilakukan Rudermann, dkk (2002) menunjukkan bahwa seorang manager melaporkan

bagaimana kehidupan pribadinya meningkatkan kehidupan profesionalnya. Manajer ini berpikir bahwa menjadi seorang ibu yang memiliki kesabaran dan melihat orang lain tumbuh membentuk manajer ini menjadi lebih baik. Manajer ini menjadi lebih sabar dan membiarkan pegawai yang bekerja dengannya tumbuh dan berkembang sesuai dengan cara yang menurut mereka baik.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap empat pegawai RSUD X Gowa, keseluruhan responden mengatakan bahwa perasaan positif yang responden rasakan pada saat responden berada di rumah dapat membuat responden lebih bersemangat untuk bekerja dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, keseluruhan responden mengatakan bahwa pengetahuan yang responden dapatkan sebagai pegawai rumah sakit dapat responden aplikasikan pada perannya di rumah, misalnya ketika anggota keluarga responden sakit. Responden juga menambahkan bahwa keterampilan yang responden miliki sebagai anggota keluarga dapat responden aplikasikan ditempat kerja, misalnya terkait kebersihan dan keterampilan. Pekerjaan responden juga menawarkan koneksi kepada orang-orang baru, serta pandangan yang lebih luas.

Berdasarkan data hasil wawancara yang dikumpulkan, dapat dilihat bahwa responden memperoleh beberapa sumber daya dari masing-masing perannya yang kemudian membantu responden menjadi pegawai rumah sakit dan anggota keluarga yang lebih baik. Hasil wawancara dan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat individu yang memiliki dua peran tidak mengalami *work-family conflict*. Sebaliknya, individu menganggap bahwa pengalaman yang dihasilkan dari peran

individu dalam pekerjaan maupun keluarga dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Hal inilah yang disebut *work-family enrichment*.

Greenhaus & Powell (2006) mendefinisikan *work-family enrichment* sebagai sejauh mana pengalaman dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup pada peran yang lain. *Work-family enrichment* merupakan keadaan di mana individu dapat mengelola beberapa peran sekaligus dan peran-peran tersebut akan memperkaya kehidupannya. Keuntungan sumber daya yang diperoleh tidak hanya dipindahkan, melainkan berhasil diaplikasikan pada area kehidupan yang lain (Greenhaus & Powell, 2006). *Work-family enrichment* terbagi menjadi dua arah, yaitu *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment*. *Work-to-family enrichment* merupakan hal-hal yang terjadi di tempat kerja teraplikasikan pada keluarga. Begitupun dengan *family-to-work enrichment* yang menjelaskan mengenai bagaimana hal-hal yang terjadi di rumah atau lingkup keluarga teraplikasikan di tempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family enrichment* berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, *self-improvement*, *self-control*, kemandirian dan komitmen organisasi afektif (Hamid & Amin, 2014). Jaga, Bagraim, & William (2013) mengatakan bahwa *work-family enrichment* dapat menurunkan depresi dan kelelahan kerja serta meningkatkan *subjective well being* seseorang. Greenhaus dan Powell (2006) menambahkan bahwa pegawai yang menerima pengakuan dalam pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang akan menunjukkan rasa harga diri yang tinggi sebagai orangtua dan pasangan. Pegawai yang memiliki anak akan mengembangkan peningkatan level kesabaran pada peran sebagai orang tua dan meningkatkan hubungan kerja dengan rekan dan bawahan. Hasil-hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa *work-family enrichment* memiliki pengaruh positif terhadap individu dan organisasi tempat individu bekerja.

Salah satu hal yang sangat penting dalam sebagian besar konteks kehidupan organisasi adalah *social support*. *Support* dari atasan serta rekan kerja memiliki pengaruh *well-being* pada pegawai. Pegawai merasa bahwa *support* dapat mengurangi stress dan meningkatkan kepercayaan diri mereka (Damerouti dkk, 2014; Fischer & Martinez, 2013; Thi Giang dkk, 2013). Rekan kerja yang dianggap mendukung secara emosional memiliki dampak positif pada kinerja individu di organisasi, karena *support* tersebut bertindak sebagai penyangga yang efektif dari stress yang dialami individu (Smith dkk, 2012). *Social support* sering dicirikan sebagai penyangga untuk melindungi seseorang dari tingkat stress yang tinggi. Dalam sebuah situasi, individu dengan tingkat kecemasan yang tinggi akan mengalami level stress yang lebih daripada tingkat kecemasan yang rendah. Maka dari itu interaksi antar kelompok efektif dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat stress. Sebuah studi menggambarkan bagaimana sifat dari *support* yang diberikan sangat penting dalam memengaruhi kinerja seseorang (Sarason & Sarason, 1985).

Support yang diperoleh dari siapapun, seperti dari pasangan, keluarga, teman-teman atau organisasi disebut dengan *social support*. Sarason (dalam Kumalasari, 2012) mengatakan bahwa *social support* merupakan keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. House (Smet, 1994) mengatakan bahwa terdapat empat aspek yang dimiliki *social support*, yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Taylor (dalam Saputri & Indrawati, 2011)

menjelaskan *social support* akan lebih berarti bagi seseorang apabila diberikan oleh orang-orang yang memiliki hubungan dekat dengan individu yang bersangkutan, seperti halnya dukungan yang diperoleh dari orangtua, pasangan, anak, dan kerabat keluarga lainnya. *Social support* dapat diperoleh individu dari berbagai sumber dalam suatu jaringan sosial yang dimiliki individu yang bersangkutan.

Hasil data wawancara dengan responden mengatakan bahwa responden betah bekerja di RS ini karena kekeluargaan yang dibangun oleh rekan kerjanya yang saling membantu ketika ada yang kesusahan dan kebersamaan yang dibentuk oleh rekan kerjanya yang lain. Responden ini juga mengatakan bahwa tidak akan mempertahankan pekerjaannya ini jika tidak ada dukungan dari keluarganya, yaitu sang anak dan sang suami serta orang tuanya. Responden mengatakan bahwa dengan dukungan keluarganya tersebut ia dapat mengerjakan tugasnya sebagai pegawai di rumah sakit dengan baik dan tanpa beban.

Berdasarkan data tersebut, responden terlihat mengalami dukungan emosional dan dukungan penghargaan yang berasal dari rekan kerjanya maupun keluarga dari responden. Dukungan tersebut terlihat saat responden menyebutkan bahwa responden mendapatkan bantuan dari pihak keluarga, terutama suami dan anak, serta ketika responden menyebutkan bahwa responden mendapatkan dorongan semangat baik dari rumah maupun dari tempat kerja responden. Oleh karena itu, berdasarkan hasil data awal, terdapat kecenderungan responden mendapatkan *social support*.

Hasil data awal juga memperlihatkan bahwa *social support* yang didapatkan responden membantu untuk menjadi individu yang lebih baik pada kedua perannya di

keluarga dan di tempat kerja. Hal ini kemudian mengarah pada naiknya kinerja responden pada kedua peran dan adanya perasaan positif yang dialami responden yang merupakan komponen penting *work-family enrichment*. Oleh karena itu, berdasarkan hasil data awal, terdapat kecenderungan responden yang memiliki *social support* akan mengalami *work-family enrichment*.

Greenhaus & Powell (2006) menyebutkan bahwa *social capital resources*, salah satunya *support* yang didapatkan individu pada suatu peran, memiliki hubungan dengan *work-family enrichment* dimana *support* yang dihasilkan dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas individu pada peran lainnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lu (2011) bahwa *support* yang didapatkan dari supervisor memiliki pengaruh pada *work-family enrichment*. Haddock, Zimmerman, Lyness, dan Ziemba (2006) mengemukakan bahwa *support* yang berasal dari rekan kerja memiliki dampak positif pada *work-family interface*. Rekan kerja dapat mendukung individu dalam mengelola peran mereka di tempat kerja dan keluarga melalui bantuan praktis, seperti contoh rekan kerja dapat memberikan dukungan dengan mendengarkan kekhawatiran individu tentang mengatasi situasi yang terkait dengan pekerjaan dan keluarga. Molino, dkk (2013) juga mengatakan bahwa kualitas hubungan yang dimiliki seseorang dengan rekan kerja sangat penting. Molino, dkk (2013) juga menyarankan bahwa hubungan berkualitas yang mempromosikan pengalaman kerja yang positif dapat dipindahkan ke domain keluarga sehingga memfasilitasi proses terjadinya *work-family enrichment*.

Penelitian yang dilakukan Nicklin & McNall (2013) mengatakan bahwa untuk menghasilkan lingkungan kerja yang positif dibutuhkan lingkungan kerja yang

mendukung bagi pegawainya. Penelitian tersebut juga mengatakan bahwa *support* yang didapatkan pegawai sangat penting untuk lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian-penelitian lain juga memperlihatkan bahwa *social support* memiliki hubungan yang positif dengan *job satisfaction* (Harris dkk, 2001; Harris dkk, 2007). *Job performance, job involvement, dan organizational commitment* (Chiaburu dkk, 2008). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Barruch-Feldman dkk (2008) dan Park dkk (2004) juga memperlihatkan bahwa *social support* memiliki pengaruh terhadap produktivitas individu, di mana semakin tinggi *social support* yang didapatkan semakin tinggi pula produktivitas individu di tempat kerja. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *social support* yang didapatkan individu memiliki dampak yang positif terhadap organisasi tempat individu bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hennesey (2007) menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat *work-family enrichment* yang tinggi akan mengalami tingkat *social support* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang telah disampaikan oleh Greenhaus & Powell (2006) yang mengatakan bahwa sumber daya yang berasal dari pekerjaan dan keluarga membantu dalam meningkatkan *work-family enrichment*. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Rashid dkk (2011) selama dua kali mengatakan secara konsisten bahwa *social support* memiliki hubungan positif terhadap *work-family enrichment*, yang berarti semakin tinggi *social support* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *work-family enrichment* individu.

Berdasarkan uraian di atas, dikatakan bahwa individu yang memiliki *social support* yang tinggi mengalami *work-family enrichment* yang tinggi. Sebaliknya, ketika individu mengalami *work-family enrichment* yang tinggi maka individu cenderung memiliki

social support yang tinggi. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara *social support* dan *work-family enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *social support* dan *work-family enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *social support* dan *work-family enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi terhadap keilmuan psikologi terutama mengenai *work-family enrichment* dan *social support*.

1.4.2. Manfaat praktis

- a. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi untuk organisasi mengenai hal yang terjadi pada individu dalam pekerjaan mampu meningkatkan kualitas hidup dalam keluarga, begitupun sebaliknya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *work-family enrichment* dan *social support*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work-family Enrichment*

2.1.1. Pengertian Work-family Enrichment

Work-family enrichment merupakan satu konstruksi yang merepresentasikan bagaimana kerja dan keluarga saling menguntungkan satu sama lain (Kariimah,2018). Greenhaus & Powell (2006) mengatakan *work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman yang diperoleh pada saat menjalankan sebuah peran baik dalam pekerjaan maupun keluarga mengalami peningkatan kualitas hidup pada peran di bidang lainnya. Kualitas hidup itu sendiri memiliki dua komponen yaitu *high performance* dan *positive affect*. Carlson, dkk (2006) mengatakan bahwa *work-family enrichment* dapat terjadi ketika pengalaman positif individu dari rumah meningkatkan prestasi yang dapat mempengaruhi pekerjaan. *Enrichment* terjadi jika berbagai manfaat dan sumber daya yang diperoleh dari satu bidang (kerja atau keluarga) tidak hanya dipindahkan, namun diterapkan pada bidang lain. Oleh karena itu, terjadi peningkatan kinerja atau perasaan/emosi positif yang dihayati pada bidang tersebut (Greenhaus & Powell, 2006; Carlson, dkk, 2006).

Kunci utama dari proses *enrichment* yaitu peran yang penting dari individu itu sendiri. Semakin besar kinerja dalam satu peran domain tertentu maka semakin besar juga potensi keberhasilan penerapan sumber daya dari domain lain ke peran tersebut sehingga memungkinkan *enrichment* itu terjadi (Greenhaus & Powell, 2006). *Work-family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006) telah digunakan secara bergantian dengan istilah seperti *enhancement* (Sieber, 1974; Gordon dkk, 2007; Wadsworth &

Owens, 2007), *positive spillover* (Edward & Rothbard, 2000), dan *facilitation* (Grzywacz, 2002; Wayne dkk, 2004; Voydanoff, 2005) untuk menggambarkan hubungan teoritis dan mekanisme terkait yang memungkinkan kerja dan keluarga saling menguntungkan satu sama lain.

Enhancement merupakan sumber daya dan pengalaman yang bermanfaat bagi individu dalam menghadapi tantangan hidupnya dan berfokus pada keuntungan yang diperoleh individu dari pengalaman peran yang dimilikinya yang memungkinkan untuk memiliki pengaruh yang menonjol pada aktivitas diseluruh domain kehidupannya (Sieber, 1974). *Positive spillover* (Edward & Rothbard, 2000) merupakan bagaimana *value*, keterampilan, dan perilaku dipelajari dalam satu peran dapat mempengaruhi peran lainnya. Oleh karena itu *value*, keterampilan, perilaku yang dipelajari dalam satu peran (misalnya dalam tempat kerja) dapat memberikan efek positif ke peran lainnya (misalnya dalam rumah) atau sebaliknya. Sedangkan *facilitation* merupakan keterlibatan dalam domain yang menghasilkan keuntungan yang mengakibatkan fungsi domain kehidupan lain (Wayne dkk, 2004).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *work-family enrichment* merupakan peningkatan pengalaman satu peran sebagai hasil dari sumber daya yang didapatkan kemudian diterapkan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya.

2.1.2. Dimensi Work-family Enrichment

Carlson, dkk (2006) membedakan dimensi dari *work-family enrichment* berdasarkan model teoritikal dari Greenhaus & Powell (2006). *Work-family enrichment*

oleh Carlson, dkk (2006) mencakup kedua arah dari *work-family enrichment* yaitu *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment*.

a. *Work-to-family enrichment*

Dalam *work-to-family enrichment* terdapat tiga dimensi yaitu, *work-family capital*, *work-family affect*, dan *work-family development* (Carlson dkk, dalam Hennessy, 2007).

1. *Work-family Capital*

Work-family capital merupakan suatu keterlibatan individu dalam pemenuhan diri yang dapat meningkatkan keamanan, kepercayaan, prestasi, pengetahuan serta keterampilan yang dapat membantu individu untuk menjadi anggota keluarga.

2. *Work-family Affect*

Work-family affect adalah keuntungan yang didapatkan individu terkait suasana hati dan sikap positif yang membantu individu untuk menjadi anggota keluarga yang lebih baik

3. *Work-family Development*

Work-family development merupakan perbaikan keterampilan, pengetahuan, serta perilaku agar dapat membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik.

b. *Family-to-work Enrichment*

Dimensi yang dimiliki oleh *family-to-work enrichment* yaitu, *family-work efficiency*, *family-work affect*, dan *family-work development* (Carlson dkk, dalam Hennessy, 2007).

1. *Family-Work Efficiency*

Family work efficiency merupakan keterlibatan individu dalam keluarga dengan memiliki rasa fokus dan urgensi untuk membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.

2. *Family-Work Affect*

Family-work affect merupakan keuntungan yang didapatkan individu berkaitan dengan suasana hati dan sikap positif yang membantu individu untuk menjadi pekerja yang lebih baik.

3. *Family-Work Development*

Family-work development merupakan perbaikan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Enrichment*

Sumber daya merupakan aset yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam situasi yang menantang. Sumber daya merupakan pendorong penting dari proses *enrichment*, dan ada kemungkinan bahwa karakteristik peran dan karakteristik pribadi menentukan sejauh mana peran tersebut menghasilkan sumber daya (*resources*) (Friedman & Greenhaus, 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1999; Grzywacz, 2002).

Model of work-family enrichment mengidentifikasi adanya lima tipe dari sumber daya yang dihasilkan dari sebuah peran yaitu: *skill* dan *perspective*, *psychological* dan *physical resources*, *social-capital resources*, *flexibility*, dan *material resources* (Greenhaus & Powell, 2006).

a. *Skill and Perspective*

Skill dan *perspective* memiliki dua komponen yaitu *skill* yang mengacu pada serangkaian luas keterampilan yang berhubungan dengan tugas kognitif dan interpersonal, *coping skill*, *multitasking skill*, dan *knowledge and wisdom* yang berasal dari pengalaman peran (Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Holman & Wall, 2002; McCauley, Ruderman, Ohlott, & Morrow, 1994; Rudrman dkk., 2002). *Perspectives* melibatkan cara memahami atau menangani situasi, seperti menghargai perbedaan individu (Ruderman dkk., 2002), menilai perbedaan dalam latar belakang budaya (Cox, 1993), memahami masalah orang lain (Crouter, 1984), dan mempelajari nilai kepercayaan (Crouter, 1984). Singkatnya *work and family experience* dapat memperluas “pandangan dunia” seseorang (Kanter, 1977 dalam Greenhaus & Powell, 2006).

b. *Psychological and Physical Resources*

Psychological dan *physical resources* termasuk dalam *positive self-evaluation*, seperti *self efficacy* dan *self esteem* (Brockner, 1988). Sumber daya ini juga termasuk *personal hardiness*, *positive emotion* mengenai masa depan, seperti *optimism* dan *hope*, dan *physical health* (Greenhaus & Powell, 2006).

c. *Social-capital Resources*

Social-capital resources yang termasuk di dalamnya *influence* dan *information* memiliki hubungan interpersonal dalam pekerjaan dan peran keluarga yang dapat membantu individu dalam mencapai tujuan.

d. *Flexibility*

Flexibility mengacu pada kebijaksanaan untuk menentukan waktu, kecepatan, dan lokasi ketika tanggung jawab pada kedua peran yang dimilikinya dipertemukan (Greenhaus & Powell, 2006).

e. *Material Resources*

Dalam *material resources* termasuk di dalamnya uang dan pemberian yang diperoleh dari peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006).

2.2. Social Support

2.2.1. Pengertian *Social Support*

Social support merupakan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok (Uchino, dalam Sarafino & Smith, 2011). Lebih lanjut lagi dukungan sosial didefinisikan sebagai dukungan yang terdiri dari informasi atau nasehat verbal dan non-verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban atau didapat karena kehadiran orang lain dan hal ini memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima (Gottlieb dalam Smet, 1994). House & Khan (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) mengatakan bahwa *social support* merupakan tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya.

Cobb (dalam Smet, 1994) mengemukakan bahwa *social support* mengacu pada persepsi akan kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang lain yang membuat individu merasa dirinya diurus dan disayangi.

Hal tersebut senada dengan Sarafino & Smith (2011) yang menyatakan bahwa *social support* tidak hanya mengacu pada tindakan yang dilakukan orang lain tetapi juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia dapat dirasakan dukungannya.

Sarason (dalam Kumalasari, 2012) mengatakan bahwa *social support* adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita. Sementara, Ritter (dalam Smet, 1994) menyatakan bahwa *social support* merupakan suatu bentuk yang mengacu pada bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang diperoleh dari jaringan sosial seseorang.

Social support dapat diperoleh oleh siapapun, seperti dari pasangan, keluarga, teman-teman, atau komunitas suatu organisasi. Taylor (dalam Saputri & Indrawati, 2011) menjelaskan, *social support* akan lebih berarti bagi seseorang apabila diberikan oleh orang-orang yang memiliki hubungan signifikan dengan individu bersangkutan, seperti halnya dukungan yang diperoleh dari orang tua, pasangan (suami atau istri), anak dan kerabat keluarga lainnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa *social support* merupakan persepsi seseorang akan kenyamanan, keamanan, dan kepedulian yang didapatkan. Mengacu pada bantuan emosional, instrumental, dan finansial yang didapatkan dari jaringan social seseorang. Persepsi akan kenyamanan dan keamanan seseorang sehingga individu tersebut merasa dirinya disayangi dan dibutuhkan. *social support* akan lebih berarti jika didapatkan dari orang-orang yang memiliki hubungan yang signifikan seperti orang tua, pasangan, teman sebaya, dan rekan kerja.

2.2.2. Aspek *Social Support*

House (dalam Smet,1994) mengatakan terdapat empat aspek *social support* yang dapat diberikan oleh individu yaitu:

a. Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan rasa empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain. Dukungan emosional dapat memberikan rasa aman dan nyaman, perasaan dimiliki dan dicintai dalam situasi-situasi stress yang dirasakan. Indikator dukungan emosional antara lain: merasakan empati, perhatian, dan kepedulian.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju atau penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain. Dukungan penghargaan terjadi ketika pendukung mengekspresikan penghargaan positif, dorongan untuk maju, persetujuan atas gagasan atau perasaan individu dengan orang lain. Indikator dukungan penghargaan antara lain: penghargaan positif yang dirasakan, mendapatkan persetujuan atas ide dan pendapat, dan mendapat dorongan semangat.

c. Dukungan instrumental

Dukungan instrumental disebut juga sebagai dukungan pertolongan nyata atau dukungan material. Dukungan ini berupa bantuan langsung, misalnya berupa bantuan finansial atau bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya saat

berada dalam kondisi stress. Indikator dukungan instrumental antara lain: mendapatkan bantuan berupa tindakan, dan mendapatkan bantuan material dan fasilitas.

d. Dukungan Informasi

Dukungan informasi berupa nasehat, saran, pengarahan, dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Sehingga individu mampu mencari jalan keluar untuk mengatasi masalah melalui pemberian saran, nasehat, sugesti ataupun umpan balik mengenai apa yang sebaiknya dilakukan. Indikator dari dukungan informasi antara lain: mendapatkan nasehat atau saran dan mendapatkan pengarahan atau petunjuk.

Jika House membedakan aspek-aspek *social support* ke dalam empat aspek, maka Sheldon dan Dadmacher (1992) membedakan aspek *social support* ke dalam tiga aspek:

a. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental mencakup menyediakan pertolongan secara langsung dalam bentuk pinjaman, hadiah ataupun pelayanan. Jenis dukungan ini dapat mengurangi stress dengan cara menyelesaikan masalah secara langsung atau meningkatkan waktu untuk relaksasi dan hiburan.

b. Dukungan Informasional

Dukungan informasional mencakup pemberian informasi, nasihat atau *feedback* tentang bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya. Informasi dapat membantu seseorang mengenal dan menanggulangi masalah masalahnya dengan mudah.

c. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan menyediakan kita perasaan dihargai dan mempunyai harga diri. Harga diri merupakan bagian yang sangat penting dalam keberhasilan manajemen stress.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Social Support*

Faktor internal yang mempengaruhi dukungan sosial (Rokhmatika & Darminto, 2013),

- a. Persepsi adalah persepsi yang dimiliki oleh individu yang bertindak sebagai penerima dukungan sosial dari orang lain.
- b. Pengalaman pribadi, pengalaman adalah segala sesuatu yang terjadi dalam kesadaran organisme individu pada suatu peristiwa tertentu.

Faktor eksternal menurut (Brown, 2018) adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang mempengaruhi kehidupan sosialnya, kesejahteraan sosial dan kesehatan mental . Dukungan sosial bisa didapatkan dari faktor lingkungan terdekat, yakni dari keluarga, teman sebaya, teman kerja, dan pasangan.

2.3. Hubungan Antara *Social Support* dan *Work-Family Enrichment*

Social support merupakan keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang-orang yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi kita (Sarason, dalam Kumalasari, 2012). *Social support* dapat diperoleh oleh siapapun, seperti dari pasangan, keluarga, teman-teman, atau komuitas suatu organisasi. Taylor (dalam Saputri & Indrawati, 2011) menjelaskan bahwa *social support* akan lebih berarti bagi seseorang apabila diberikan oleh orang-orang yang memiliki hubungan signifikan

dengan individu bersangkutan, seperti halnya dukungan yang diperoleh dari orang tua, pasangan (suami atau istri), anak dan kerabat keluarga lainnya. Oleh karena itu ketika individu mendapatkan dukungan dari keluarga maupun rekan kerja dapat meningkatkan adanya *work family enrichment* pada seseorang (Hennessy, 2007).

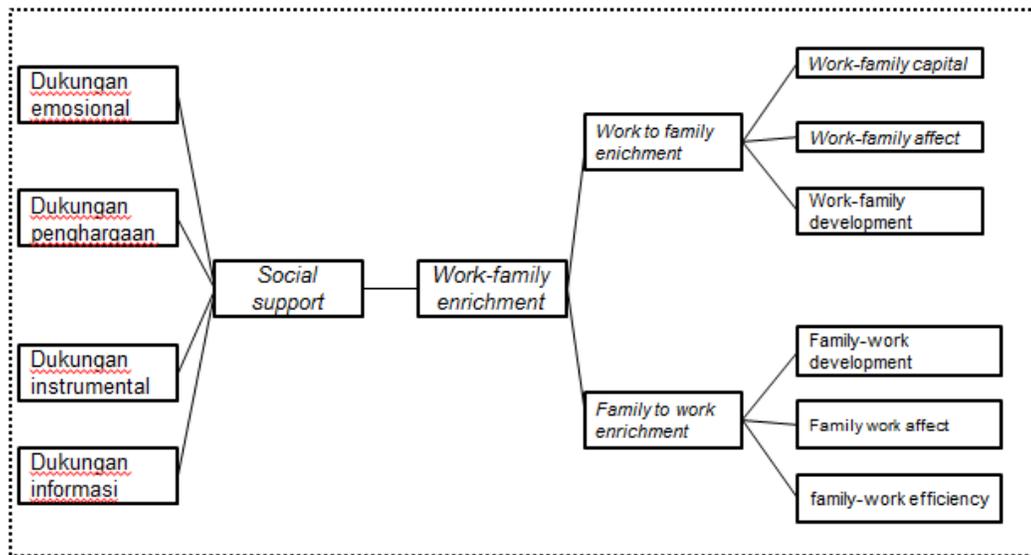
Kumpulan *social resources* yang didapatkan individu dari lingkungan kerjanya dapat diartikan dengan perasaan positif mengenai karir individu tersebut (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001; dalam Greenhaus & Powell, 2006), salah satunya adalah mengenai fleksibilitas. Fleksibilitas dalam pekerjaan individu dapat membantu individu untuk memiliki waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan tanggung-jawabnya pada perannya di rumah (Friedman & Greenhaus, 2000) yang kemudian mengarahkan kepada meningkatnya performa individu pada perannya di rumah. Lebih lanjut, individu yang mendapatkan *reliable alliance* (bantuan yang nyata ketika dibutuhkan, seperti bantuan finansial atau bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas; bantuan berupa tindakan), misalnya dari pasangannya terkait penjagaan anak, cenderung akan membutuhkan penyesuaian waktu yang tidak begitu berat antara tanggung jawabnya di tempat kerja maupun di rumah, yang kemudian akan mengarahkan individu pada performa yang baik di tempat kerjanya (Friedman & Greenhaus, 2000).

Dukungan informasi yang didapatkan oleh individu dari perannya juga cenderung akan meningkatkan kinerja individu pada peran tersebut. Sebagai contoh, informasi yang didapatkan individu dari rekan kerjanya dapat digunakan untuk mengalami peningkatan kinerja. Dalam model teorinya, Greenhaus & Powell (2006) menyebutkan bahwa saat individu melakukan kinerja yang tinggi, perasaan positif akan muncul

sebagai akibat dari individu merasa bahwa dirinya sudah melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, dukungan informasi yang didapatkan individu cenderung akan membuat individu mengalami peningkatan kinerja dan memiliki perasaan positif yang merupakan dua komponen dari *work-family enrichment*.

Social support memiliki hubungan positif dengan *work family enrichment*, seperti yang dikemukakan oleh Haddock, Zimmerman, Lyness, dan Ziemba (2006) bahwa *support* yang berasal dari rekan kerja memiliki dampak positif pada *work-family interface*. Rekan kerja dapat mendukung individu dalam mengelola peran mereka di tempat kerja dan keluarga melalui bantuan praktis dan pemahaman empatik. seperti contoh rekan kerja dapat memberikan dukungan dengan mendengarkan kekhawatiran individu tentang mengatasi situasi yang terkait dengan pekerjaan dan keluarga. Haddock dkk (2006) menggambarkan bentuk *social support* sebagai sesuatu yang yang “melampaui batas hubungan pribadi dan professional”. Bentuk hubungan ini sering saling menguntungkan bagi rekan kerja yang relevan dan orang tua yang bekerja. Molino dkk (2013) juga mengusulkan bahwa kualitas hubungan yang dimiliki seseorang dengan rekan kerjanya sangat penting. Mereka menyarankan bahwa hubungan berkualitas yang mempromosikan pengalaman kerja yang positif dapat ditransfer ke domain keluarga sehingga memfasilitasi proses terjadinya *work-family enrichment* (Molino dkk, 2013).

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Ket: : batasan penelitian ——— : garis hubungan

Individu yang bekerja terkadang memiliki peran ganda, yaitu sebagai pekerja di sebuah instansi atau perusahaan dan sebagai anggota keluarga mau itu ayah, ibu, ataupun sebagai anak. Dengan adanya dua peran yang dimiliki memungkinkan individu ini mendapatkan kesulitan dalam mengelola perannya. Maka dari itu perlu bagi individu untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki sehingga peran tersebut saling menguntungkan. Konsep ini telah di jelaskan oleh Greenhaus dan Powell (2006) sebagai model teori *work-family enrichment*.

Work-family enrichment bersifat dua arah, yaitu *work-to-family enrichment* (dengan dimensi *work-family capital* yang berupa sumber daya psikososial, *work-family affect* yang berupa keadaan emosi positif, dan *work-family development* yang

berupa perkembangan individu, yang didapatkan dari pekerjaannya yang membantunya menjadi anggota keluarga yang lebih baik) dan *family-to-work enrichment* (dengan dimensi *family-work development* yang berupa perkembangan individu, *family-work affect* yang berupa keadaan emosional positif, dan *family-work efficiency* yang berupa rasa fokus atau urgensi, yang didapatkan dalam keluarga yang membantu individu menjadi pekerja yang lebih baik) (Carlson dkk, 2006).

Sosial support memiliki empat komponen yang dikemukakan oleh House (dalam Smet, 1994) yaitu, dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan antara *social support* dan *work to family enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa.
 H_a : Terdapat hubungan antara *social support* dan *work to family enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa.
2. H_0 : Tidak terdapat hubungan antara *social support* dan *family to work enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa.
 H_a : Terdapat hubungan antara *social support* dan *family to work enrichment* pada pegawai di RSUD X Gowa.