

HUBUNGAN KEYAKINAN DIRI MENGELOLA KONFLIK KERJA-KELUARGA, DUKUNGAN REKAN KERJA, DAN DUKUNGAN PASANGAN, DENGAN PENGAYAAN KERJA-KELUARGA

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan dengan pengayaan kerja-keluarga. Individu yang bekerja dapat merasakan efek yang positif dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, yang dinamakan pengayaan kerja-keluarga. Faktor yang memengaruhi pengayaan kerja-keluarga adalah keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dan dukungan pasangan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kuisioner *online* untuk mengumpulkan data. Subjek penelitian ini adalah pegawai laki-laki dan perempuan yang bekerja pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BUMN), telah menikah dan memiliki anak minimal satu anak. Subjek penelitian ini sebanyak 218 pegawai. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *social support* milik Project 3535 (Artiawati, 2012), pengayaan kerja-keluarga dan keyakinan diri memengaruhi konflik kerja-keluarga diadaptasi oleh Artiawati dan Luh Putu Ratih Andhini (2016).

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) ada hubungan yang signifikan antara dukungan rekan kerja, dukungan pasangan dan keyakinan diri memengaruhi konflik kerja-keluarga dengan pengayaan kerja-keluarga ($F = 55.124$; $R^2 = 0.436$; $p < 0.001$). (2) Keyakinan diri memengaruhi konflik kerja-keluarga memiliki hubungan dengan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.380; $p < 0.001$). (3) Dukungan rekan kerja memiliki hubungan dengan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.291; $p < 0.001$). (4) Dukungan pasangan memiliki dengan pengayaan kerja-keluarga (r parsial = 0.287; $p < 0.001$).

Implikasi hasil dari penelitian ini bahwa perusahaan perlu meregulasi waktu yang efektif (membuat sistem lembur). Selain itu, saran bagi pegawai adalah menjalin relasi yang baik dengan rekan kerja dan pasangan untuk memperoleh dukungan dari rekan kerja dan pasangan. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah melibatkan variabel lain sebagai *predictor* pengayaan kerja-keluarga (*optimism*, *work-family conflict*, dan *opportunities for professional development* (OPD), mencakup bidang pekerjaan yang lain (penerbangan, kesehatan, dan instansi pemerintahan), serta subjek penelitian merupakan ayah bekerja.

Kata kunci: pengayaan kerja-keluarga, keyakinan diri mengelolakonflik kerja-keluarga, dukungan rekan kerja, dukungan pasangan.

CORRELATION WORK-FAMILY CONFLICT SELF-EFFICACY, COWORKER SUPPORT, AND SPOUSAL SUPPORT WITH WORK-FAMILY ENRICHMENT

ABSTRACT

This study aims to examine correlation between work-family conflict self-efficacy, coworker support, and the spousal support with work-family enrichment. Individuals who work can feel the positive effect in family life and work which is called work-family enrichment. Factors that affecting work-family enrichment are work-family conflict self-efficacy, coworker support, and spousal support.

This study used quantitative approach and online questionnaires to collect data. The subjects of this study were male and female employees working at PT. Biro Klasifikasi Indonesia (BKI), have married and have children at least one child. The subjects of this study were 218 employees. Measuring instrument used in this study, namely *social support* have Project 3535 (Artiawati, 2012), work-family enrichment and work-family conflict self-efficacy was adapted by Artiwati and Luh Putu Andhini Ruth (2016).

The results of this study were as follows: (1) there was a significant correlation between work-family conflict self-efficacy, coworker support, and spousal support with work-family enrichment ($F = 55.124$; $R^2 = 0.436$, $p < 0.001$). (2) Work-family conflict self-efficacy has correlation with family-work enrichment ($r \text{ partial} = 0.380$; $p < 0.001$). (3) Coworker support has the second correlation in affecting work-family enrichment ($r \text{ partial} = 0.291$; $p < 0.001$). (4) Spousal support has correlation with work-family enrichment ($r \text{ partial} = 0.287$; $p < 0.001$).

The implications of the results of this study are that companies need to provide effective time (making overtime systems). In addition, the advice for employees is to establish good relationships with coworker and spouses to obtain support from coworker and spouses. Suggestions for further researchers is to involve other variables as predictors of work-family enrichment (optimism, work-family conflict, and opportunities for professional development (OPD) in the model of work-family enrichment), covering other areas of work (airlines, health, and Government institution), as well as the subject of study is the father who works.

Keywords: *work-family enrichment, work-family conflict self-efficacy, coworker support, spousal support.*