

Ni Made Ayu Safinatur Rahmah (5130271). Hubungan *Work Family Conflict Self Efficacy* dan Dukungan Atasan Terhadap Pengayaan Kerja Keluarga. Skripsi. Sarjana Strata 1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya, Laboratorium Psikologi Organisasi dan Industri. (2018)

INTISARI

Di era industri yang global ini perlu menyeimbangkan peran kerja dan keluarga. Salah satunya dengan mewujudkan pengayaan kerja keluarga agar pengalaman satu peran dapat mendukung peran yang lainnya. Berpartisipasi secara aktif dalam mengelola konflik peran kerja keluarga dengan baik akan berdampak positif. Hal ini menjadi suatu kesenjangan mengenai peran kerja dan keluarga. Salah satu konsep untuk mengeksplorasi dampak positif dalam mengelola peran kerja keluarga adalah pengayaan kerja keluarga. Konsep pengayaan kerja keluarga adalah kombinasi antara peran kerja dan keluarga yang akan saling meningkatkan pengalaman kasih sayang, pengembangan, modal kerja, dan efisiensi. Hal ini dapat didorong dengan faktor internal dan faktor eksternal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work family conflict self efficacy* sebagai faktor internal dalam dan dukungan supervisor sebagai faktor eksternal terhadap pengayaan kerja keluarga pada pegawai operasional PT. Angkasa Pura I Juanda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian berjumlah 65 laki-laki dan 20 perempuan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu alat ukur pengayaan kerja keluarga yang dibuat oleh Carlson, et al. (2006) yang diadaptasi oleh Artiawati (2016), *work family conflict self efficacy scale* yang dibuat Cinamon (2003) yang diadaptasi oleh Artiawati dalam Andhini (2016) dan dukungan atasan yang dibuat oleh Antani dan Ayman (2003) dan ditambahkan 1 butir oleh tim project 3535 dan diadaptasi oleh Artiawati (2012).

Hasil penelitian ditemukan adanya hubungan antara *work family conflict self efficacy* dengan pengayaan kerja keluarga ($r = 0,209$; $p < 0,05$) karena pengalaman keberhasilan yang dialami individu dalam domain kerja akan meningkatkan keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya hingga mencapai kesuksesan dan membuat individu merasa bangga dan bahagia, sehingga hal ini akan menunjang peningkatan kesejahteraannya di domain kerja yang juga berpengaruh pada domain keluarga. Disisi lain, tidak ditemukan adanya hubungan dukungan atasan dengan pengayaan kerja keluarga ($r = 0,056$; $p > 0,05$) karena sebagian besar subjek merupakan staf di lapangan sehingga dukungan rekan kerja cenderung lebih menonjol daripada dukungan atasan. Saran bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian yang mengaitkan faktor *work family conflict self efficacy* untuk memperdalam kajian teori dan juga mengaitkan faktor eksternal dukungan rekan kerja pada penelitian pengayaan kerja keluarga.

Kata kunci: *work family conflict self efficacy*, dukungan atasan, pengayaan keluarga kerja