

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KESEHATAN
MENTAL DAN DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN TERHADAP
PRESTASI KERJA**

(STUDI KASUS PADA BURUH PEREMPUAN DI SOLO-RAYA)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

Disusun Oleh :

Bella Dea Astuti

19.12.0130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

PERSETUJUAN

Nama : Bella Dea Astuti

NIM : 19120130

Program Studi : S1 Manajemen

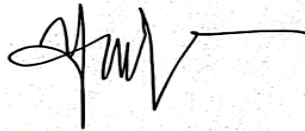
Judul : **PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT,
KESEHATAN MENTAL DAN DUKUNGAN SOSIAL
PASANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA**

Disetujui dan disahkan :

Hari : Selasa

Tanggal : 13 Juni 2023

Pembimbing



Putri Maisara, S.E., M.B.A.

NIDN. 0631079301

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.BA

NIDN. 0610119201

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bella Dea Astuti

NIM : 19120130

Program Studi : S1 Manajemen

**Judul : PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT,
KESEHATAN MENTAL DAN DUKUNGAN SOSIAL
PASANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Senin

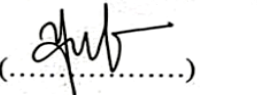
Tanggal : 13 Juni 2023

Tim Penguji:

Ketua : Dr Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

Anggota : Putri Maisara, S.E., M.B.A.

TandaTangan

()
()

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta


Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.
NIDN. 0625127401

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KESEHATAN MENTAL DAN DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Boyolali, 5 April 2023

Yang Memberi Pernyataan



Bella Dea Astuti

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Rasulullah bersabda : Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan jalan menuju surga”

HR. Muslim

“Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri”

Ibu Kartini

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT, kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan, suamiku tercinta yang selalu menemani, mendukung dan mendoakan, dan saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas nikmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul “PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KESEHATAN MENTAL DAN DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN TERHADAP PRESTASI KERJA”. Adapun penelitian skripsi ini adalah sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian hingga penyelesaian usulan penelitian ini banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu selanjutnya ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada :

1. Allah SWT karena atas ijin-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
2. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
3. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
4. Ibu Putri Maisara, S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya.
5. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku pembimbing akademik yang selalu mengarahkan saya dalam menyelesaikan studi
6. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
7. Seluruh buruh perempuan se-Solo Raya yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu kelancaran peneliti dalam melakukan penelitiannya.
8. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Suamiku tercinta yang selalu mendampingi saya disaat suka maupun duka serta memberi doa, semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat.
11. Kepada seluruh orang yang sudah menjadi inspirasi dan motivasi sang penulis.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya.

Demikian segala bentuk ucapan terimakasih yang penulis sampaikan, atas tersusunnya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan. Apabila terdapat kesalahan dalam kata-kata ataupun bentuk lainnya, penulis memohon maaf sedalam-dalamnya.

Boyolali, 2 Januari 2023

Bella Dea Astuti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	0
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
ABSTRAK	vi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Sumber Daya Manusia (SDM)	9
1. Konflik Pekerjaan Keluarga (Work-Family Conflict)	10
2. Kesehatan Mental	12
3. Dukungan Sosial	13
5. Prestasi Kerja.....	15
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Penelitian	20
D. Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III.....	23

METODE PENELITIAN.....	23
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu.....	23
C. Sumber Data	24
D. Populasi dan Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
G. Teknik Analisis Data	28
1. Uji Instrumen Data.....	28
2. Uji Asumsi Klasik.....	28
3. Analisis Regresi Linier Berganda	29
4. Uji Hipotesis	30
BAB IV	31
HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	31
B. Deskripsi Data Responden	32
C. Analisis Data	33
D. Pembahasan.....	40
BAB V.....	43
PENUTUP	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin.....	1
Tabel 2. Persentase Pekerja Perempuan Menurut Jenis Pekerjaan.....	2
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 4. Skala Likert.....	26
Tabel 5. Definisi Operasional.....	26
Tabel 6. Hasil Domisili Responden	32
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	33
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Mental.....	34
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Sosial Pasangan.....	34
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja	35
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	36
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas	36
Tabel 14. Coefficients ^a	37
Tabel 15. Hasil Uji t 1.....	38
Tabel 16. Model Summary	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	20
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Output SPSS

ABSTRAK

Bella Dea Astuti, 19.12.0130, 43 Halaman, Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kesehatan Mental dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Prestasi Kerja Buruh Perempuan Di Solo-Raya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang akan mengendalikan sumber daya lain tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, kesehatan mental dan dukungan sosial terhadap prestasi kerja buruh perempuan di wilayah Solo-Raya.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sample*, sehingga memperoleh 102 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinearitas (3) Analisis regresi linear berganda (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic For Windows* versi 20.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, variabel kesehatan mental (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan variabel dukungan sosial pasangan (X3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Work-Family Conflict, Kesehatan Mental, Dukungan Sosial Pasangan, Prestasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, perjalanan waktu semakin cepat, tenaga kerja Indonesia berubah seiring waktu. Salah satu perubahan tersebut adalah laki-laki tidak bekerja, tetapi perempuan juga berpartisipasi dalam angkatan kerja, dan ini merupakan fenomena yang menarik.

Tabel 1. Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)	
	2020	2021
Laki Laki	42,71	43,39
Perempuan	34,65	36,20

Sumber: Survei Angkatan kerja Nasional (Sakernas) tahun 2020 - 2021

Menurut laporan Survei Ketenagakerjaan Nasional (Sakernas) (2021-2022), pada tahun 2021, 36,20% atau 51,79 juta penduduk yang bekerja adalah perempuan. Jumlah ini meningkat 1,56 juta orang sejak tahun 2020, yakni sebanyak 50,23 juta orang. Meningkatnya peran perempuan dalam dunia kerja merupakan salah satu keberhasilan pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, jumlah tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Proporsi karyawan wanita 50 persen lebih tinggi dibandingkan karyawan pria. Hal ini setidaknya membuktikan bahwa emansipasi yang diberitakan oleh R.A Kartini berhasil.

Perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi seperti laki-laki (Melis, 2017). Meningkatnya peran perempuan dalam perekonomian digambarkan dengan meningkatnya partisipasi perempuan dalam angkatan kerja yang cenderung meningkat. Dalam 4 (empat) tahun terakhir, tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia meningkat secara signifikan sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki mengalami penurunan.

Tabel 2. Persentase Pekerja Perempuan Menurut Jenis Pekerjaan

No	Tahun	Jenis Pekerjaan							Lainnya / Persen
		Tenaga Usaha Penjualan / Persen	Usaha Tani; Ternak; Kebun / Persen	Produksi Alat Angkutan / Persen	Tenaga Profesional ; Teknis / Persen	Tenaga Usaha Jasa / Persen	Pejabat Pelaksana / Persen	Tenaga Kepemimpinan / Persen	
1.	2020	27,55	26,65	19,65	9,8	9,22	6,37	0,65	0,11
2.	2021	28,6	24,38	20,51	10,48	8,65	6,56	0,7	0,12

Sumber: Data Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 - 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa semakin banyak perempuan yang kini bekerja di luar rumah, tidak hanya sebagai ibu rumah tangga tetapi juga berkarir. Memiliki peran lebih dari satu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karir seorang wanita, terutama bagi mereka yang menikah dan memiliki anak. Pada kenyataannya, ibu di satu sisi tetap bekerja dan berkarir, namun di sisi lain tidak lepas dari peran ibu dan istri melalui pembagian pekerjaan rumah tangga dan domestik yang tiada habisnya (Dancer 1993 dalam Marettih 2013). Keputusan untuk bekerja membutuhkan waktu yang wajar. Banyak perempuan yang mengeluh karena tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan rumah sehingga menimbulkan konflik. Konflik dapat berupa konflik intra keluarga, terutama dalam pernikahan dan kehidupan profesional.

Menurut Tjokro dan Astheny (2017), pekerja yang tidak mengetahui cara membagi atau menyeimbangkan waktunya antara keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu *work-family conflict* atau yang sering disebut konflik duro. Menurut Greenhaus dan Beutelli (dalam Novrandy dan Tanuwijaya 2022), *work-family conflict* merupakan salah satu konflik yang dialami karyawan, yaitu adanya tekanan atau ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan peran keluarga. Mengelola dua peran antara pekerjaan dan rumah tangga memang tidak mudah, banyak perempuan di dua peran tersebut mengaku secara fungsional sangat sulit membagi waktu antara rumah dan pekerjaan. Hasil yang umum adalah kesuksesan sebagian di setiap peran atau hanya sukses di satu peran.

Greenhaus dan Beutell, 2016 (Novrandy dan Tanuwijaya 2022) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan salah satu bentuk *inter-*

role conflict, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan peran keluarga. Hal ini biasanya terjadi ketika seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan perannya di tempat kerja dan usaha tersebut terhalang oleh kemampuan orang tersebut untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya. Pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan-tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan dan waktu yang berlebihan, seperti hak-hak keluarga yang timbul dari ukuran keluarga, susunan keluarga dan jumlah anggota keluarga yang bergantung pada keluarga lain.

Work-family conflict terjadi ketika kehidupan rumah seseorang bertentangan dengan tanggung jawab pekerjaannya, seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari, atau bekerja lembur. Selain itu, tuntutan kehidupan keluarga menghalangi orang untuk mencurahkan waktu untuk pekerjaan dan aktivitas yang berhubungan dengan karier. Perempuan secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempatnya bekerja, sifat dan volume pekerjaannya, serta tuntutan pekerjaan, yang berbanding lurus dengan kesehatan mentalnya. Selain waktu yang dihabiskan di tempat kerja, tekanan dari kedua peran ini dapat menghalangi fokus untuk menyelesaikan pekerjaan. Dilihat dari cara belajar sosialnya, perempuan dianggap sebagai makhluk yang secara psikologis rentan mengalami konflik (Marettih, 2013). Orang yang dapat mengelola konflik dan menyelesaikannya dengan cara yang sehat dapat meningkatkan kesehatan mentalnya.

Ketidakmampuan pekerja perempuan dalam menyelesaikan *work-family conflict* dapat menimbulkan sikap kerja yang negatif, seperti kurangnya motivasi dalam bekerja, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, dan masalah keluarga yang memengaruhi kinerja organisasi atau bisnis secara keseluruhan. Ini dapat menyebabkan masalah kesehatan mental pada wanita. Konflik antara pekerjaan dan keluarga yang tidak ditangani dengan baik dapat berakibat langsung bagi dirinya sendiri karena berada dalam suasana gelap yang menimbulkan tekanan mental (Tjokro dan Asthenu, 2017).

Sebuah studi oleh *Homewood Health United Kingdom* (2021) menemukan bahwa 47% perempuan memiliki peningkatan risiko penyakit kesehatan mental, dibandingkan dengan 36% pria. Perempuan hampir dua kali lebih mungkin mengalami depresi dibandingkan pria. Sigmund Freud mencatat bahwa perempuan rentan terhadap agresi diri yang berasal dari lingkungan patriarki. Akibatnya, perempuan cenderung mengalami masalah penyesuaian seperti stres, depresi, gangguan kecemasan, fobia, gangguan makan dan lainnya. Pertama-tama, masalah penyesuaian ini disebabkan oleh adat, peran, posisi, dan tuntutan yang dibebankan pada perempuan.

Upaya untuk mengurangi *work-family conflict* dan kesehatan mental harus dilakukan melalui sumber-sumber positif di sekitar masyarakat, salah satunya adalah dukungan sosial, terutama dukungan sosial dari pasangan. Dukungan sosial pasangan dapat mengurangi beban atau masalah seseorang sehingga dukungan sosial pasangan dapat dikatakan sebagai pola dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan satu atau lebih aspek emosi, penilaian, pengetahuan dan instrumentalitas, mengurangi beban individu (Santi, 2013).

Saraffino (2011) mengungkapkan bahwa dukungan sosial Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, pengakuan atau bantuan yang diberikan kepada orang lain oleh orang atau kelompok lain. Di dalam keluarga, peran suami merupakan sumber dukungan yang memiliki hubungan yang lebih erat dibandingkan dengan sumber dukungan lainnya, dalam hal ini peran suami mungkin merupakan sumber dukungan utama bagi perempuan bekerja. Jika ibu bekerja mendapat dukungan sosial penuh dari pasangannya, maka keberhasilan ibu bekerja dalam membagi peran keluarga dan pekerjaan dapat dicapai dengan tercapainya prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang pada saat melakukan tugas tertentu berdasarkan kemampuan dan keikhlasan atau kualitas dan ketepatan waktu kinerja (Hasibuan, 2016; 94). Dengan kata lain efisiensi kerja adalah pencapaian seseorang yang mampu menghasilkan hasil kerja dan berhasil. Sedangkan menurut Sutrisno (2019; 150), prestasi kerja

merupakan hasil usaha seseorang, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya dan persepsi perannya dalam bekerja. Dengan demikian, efektivitas individu dapat dievaluasi berdasarkan keterampilan, karakteristik, atau sikap karyawan terhadap kesesuaian peran dengan tugas atau jabatan. Martoyo (2000; 142) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti dukungan sosial mitra kerja.

Work-Family Conflict, kesehatan mental, dan dukungan sosial sangat mempengaruhi prestasi kerja buruh perempuan. Ketika perempuan mengalami hal tersebut, tidak menutup kemungkinan kinerjanya meningkat atau sebaliknya memburuk, karena efisiensi kerja merupakan proses yang tidak mudah. Jika perempuan mengalami hal tersebut, maka tidak menutup kemungkinan prestasi kerjanya akan meningkat atau sebaliknya memburuk, karena prestasi kerja bukanlah proses yang mudah. Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, bekerja menjadi dilema bagi perempuan, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak, antara tanggung jawab keluarga, pekerjaan dan pemenuhan diri. Maka dari itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kesehatan Mental dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Prestasi Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang dijelaskan pada latar belakang dan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan?
2. Apakah kesehatan mental berpengaruh terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan?
3. Apakah dukungan sosial pasangan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan?
4. Apakah *work-family conflict*, kesehatan mental, dukungan sosial pasangan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial pasangan terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan
4. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, kesehatan mental, dan dukungan sosial pasangan kerja terhadap prestasi kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, maupun bagi para pembaca atau pihak-pihak lain yang berkepentingan:

1. Manfaat Teoritis

- a. Mampu memperkaya konsep dan teori sehingga dapat mendukung pengembangan pengetahuan pada ilmu Sosiologi Industri, khususnya pengetahuan mengenai **“Pengaruh Kesehatan Mental, Konflik Peran dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Prestasi Kerja”**
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan konseptual bagi peneliti dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk kemajuan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan sosiologi industri, selain sebagai sarana realisasi diri dan aplikasi teori manajemen sumber daya manusia dan sosiologi industri. diperoleh oleh para peneliti yang belajar di universitas dalam kondisi lapangan yang nyata dan juga sebagai referensi ilmiah untuk digunakan.

b. Pihak lain

Penelitian ini diharapkan sebagai penambah pengetahuan dan wawasan tentang sosiologi industri khususnya prestasi kerja buruh perempuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang produktif yang berperan sebagai penggerak bagi suatu organisasi dan berperan sebagai aset baik bagi institusi maupun perusahaan. Oleh karena itu, keahlian mereka harus dilatih dan dikembangkan lebih lanjut.

Menurut Tinangon, Kojo and Tawas 2019 (dalam Febrian, 2022) SDM adalah desain sistem formal organisasi untuk memastikan bahwa bakat orang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian sumber daya manusia makro biasanya terdiri dari dua, yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk usia produktif dalam suatu bidang, dan SDM mikro yaitu orang yang bekerja di suatu instansi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dan harus bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dari suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi. Ini karena manusia sendirilah yang mengendalikan unsur-unsur lain.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah jasa atau pekerjaan yang dapat dilakukan dalam proses produksi. Di sisi lain, SDM mengacu pada kualitas pekerjaan yang dilakukan seseorang selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Definisi lain, SDM mengacu pada orang yang dapat bekerja untuk memberikan layanan atau melayani bisnis. Kapasitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk terlibat dalam semua kegiatan yang memiliki fungsi ekonomi (Sumarsono, 2003).

Menurut Hasibuan (2002) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola hubungan manusia dan peran tenaga kerja sehingga mereka berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Menurut CIPD (*The Chartered Institute of Personnel and Development*) dalam Mullins (2005) yaitu strategi perencanaan, implementasi dan pemeliharaan yang ditujukan untuk membimbing orang (karyawan) untuk mencapai kinerja bisnis sebaik mungkin, termasuk kebijakan pengembangan dan proses yang mendukung strategi tersebut.

Berdasarkan definisi tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi publik dan perusahaan, di antara berbagai sumber daya lainnya. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Konflik Pekerjaan Keluarga (Work-Family Conflict)

Konflik pekerjaan keluarga atau *work-family conflict* adalah situasi tidak nyaman yang muncul karena konflik peran pada individu di mana ada konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, seperti kurangnya waktu dan upaya yang memadai, sehingga sulit untuk memisahkan pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan, yang memberi tekanan pada individu karena mereka berjuang untuk mengatasi keduanya.

Menurut Susanto (2010), *work-family conflict* adalah konflik yang muncul pada individu sebagai akibat dari peran ganda, baik di tempat kerja maupun di dalam keluarga, ketika waktu dan perhatian hanya tercurah pada satu peran, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat terpenuhi secara optimal.

Berdasarkan sumber konflik yang terjadi, Frone, Russell dan Cooper (1997) mengelompokkan *work-family conflict* menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

a. Konflik pekerjaan (*work interference with family*)

Work interference with family adalah Konflik yang muncul ketika aktivitas pekerjaan mengganggu tanggung jawab seseorang dalam lingkungan keluarga. Misalnya, individu membawa pekerjaan ke rumah dan mencoba melakukannya dengan mengorbankan waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Pengaruh kecenderungan dan stres yang

dialami di lingkungan kerja juga membuat seseorang tidak fokus dalam memenuhi kebutuhan terkait perannya di lingkungan keluarga.

b. Konflik Keluarga (*family interference with work*)

Family interference with work adalah konflik yang muncul ketika peran dan tanggung jawab keluarga mengganggu aktivitas kerja. Misalnya, seseorang membatalkan pertemuan penting karena anaknya sakit. Selain itu, perbedaan gender telah diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik keluarga. Memiliki pasangan yang bekerja dapat memicu lebih banyak konflik keluarga karena perempuan biasanya bertanggung jawab untuk membesarkan anak..

2.1 Faktor yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Michel,et al. (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang terjadinya *work-family conflict*, yaitu sebagai berikut:

a. Stresor peran (*role stressors*)

Stresor pekerjaan dan keluarga adalah hasil dari tekanan yang disebabkan oleh peran masing-masing. Banyak orang akhirnya menyerah pada tekanan untuk memenuhi harapan yang berbeda terkait dengan peran yang berbeda. Salah satu alasannya adalah ketika menghadapi tekanan peran (konflik peran, ambiguitas peran, perpindahan peran, tuntutan waktu) dalam kerangka stresor, energi seseorang lebih banyak dikonsumsi. Energi dan waktu manusia terbatas. Oleh karena itu, peningkatan stresor peran mengarah pada konflik yang lebih besar di kedua domain.

b. Keterlibatan peran (*role involvement*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang tinggi terhadap peran tertentu dapat menyulitkan untuk terlibat dalam aktivitas peran yang bersaing. Misalnya, terlibat dalam pekerjaan dapat membuat seseorang merasa kurang terikat dengan peran dalam keluarga.

c. Dukungan sosial (*social support*)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran dipekerjaan dan keluarga. Keterlibatan psikologis yang kuat dalam peran tertentu dapat mempersulit

partisipasi dalam aktivitas peran yang bersaing, misalnya, terlibat dalam pekerjaan dapat mengurangi komitmen terhadap peran dalam keluarga..

d. Karakteristik kerja (*work characteristic*)

Sifat pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat melakukan peran mereka, tingkat tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang membutuhkan banyak tanggung jawab dan perhatian dapat mempengaruhi bagaimana individu mengelola perannya di rumah.

2.2 Indikator pengukuran *work-family conflict*

Menurut Frone (2018) indikator pengukuran *work-family conflict* yaitu sebagai berikut:

- a. Tekanan kerja
- b. Banyak tuntutan tugas
- c. Kurangnya kebersamaan keluarga
- d. Sibuk dengan pekerjaan
- e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

3. Kesehatan Mental

Menurut *World Health Organization* (WHO) atau organisasi sehat atau kesehatan memiliki arti berupa keadaan sempurna, baik fisik, mental atau sosial yang tidak hanya bebas dari penyakit, kelemahan atau cacat. Menurut Dr. Jalaluddin dalam bukunya *Psychology of Religion*: “Kesehatan jiwa adalah keadaan batin yang tenang, aman dan tenteram setiap saat, serta memiliki kedamaian batin, kepada Tuhan.

Kesehatan mental yang baik adalah ketenangan dan ketentraman yang memungkinkan kita menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai lingkungan kita. Orang yang sehat secara mental mampu menghadapi tantangan hidup secara langsung dan mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain. Sebaliknya, orang dengan masalah kesehatan mental mungkin mengalami gangguan kontrol atas suasana hati, pikiran, dan perasaan mereka, yang pada akhirnya dapat mengarah pada perilaku buruk.

Penyakit mental dapat menyebabkan masalah dalam kehidupan sehari-hari dan mempengaruhi interaksi dan hubungan dengan orang lain, serta dapat menurunkan prestasi dan produktivitas kerja.

3.1 Penyebab Kesehatan Mental Terganggu:

a. Faktor Genetik

Gangguan mental yang terjadi pada seseorang bisa terjadi karena di dalam sebuah keluarga ada yang memiliki gangguan mental. Faktor genetik sering dianggap sebagai penyebab gangguan jiwa ini.

b. Pengangguran dan pengangguran

Orang yang kehilangan pekerjaan dan menganggur tidak memiliki penghasilan, sehingga mereka merasa bersalah atas kehidupan. Rasa bersalah dalam hidup adalah penyebab gangguan mental.

c. Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT)

Ketika seseorang mengalami kekerasan dalam rumah tangga, mereka mengalami rasa sakit dan trauma. Rasa sakit dan trauma ini sangat buruk bagi kesehatan mental seseorang bahkan mereka yang pernah mengalami kekerasan dalam rumah tangga pun bisa menjadi sakit jiwa.

d. Stres

Dalam hidup, tidak semua orang bisa menghindari stres. Stres berasal dari frustrasi hidup yang berlebihan. Stres yang berkepanjangan menyebabkan ketidakstabilan emosi dan bahkan dapat menyebabkan gangguan mental.

e. Mendapatkan Stigma Buruk di Lingkungan Sosial

Memberi stigma buruk pada orang lain merupakan hal yang wajar bagi sebagian orang, sehingga sering dilakukan. Namun, tanpa disadari bahwa perilaku tersebut dapat menyebabkan gangguan mental pada orang yang diberi label buruk.

4. Dukungan Sosial

Pierce (dalam *Kail and Cavanaugh*, 2000) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasi atau bantuan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar Anda untuk menghadapi masalah dan krisis yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari individu atau kelompok lain (Sarafino, 2006).

Secara umum, dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan orang lain kepada seseorang, terutama bila dibutuhkan oleh orang yang memiliki hubungan emosional yang erat dengan orang yang bermasalah tersebut. Dukungan sosial disini meliputi bentuk-bentuk perhatian, kenyamanan dan dukungan yang diberikan kepada individu atau kelompok lain.

4.1 Fungsi Dukungan Sosial

- a. Dukungan sosial dapat mempengaruhi kondisi fisik seseorang dengan meningkatkan kesehatan fisik dan mental..
- b. Dukungan sosial dapat memiliki efek langsung pada stres kerja dan mengubah respons terhadap tuntutan.
- c. Dukungan sosial melindungi terhadap efek negatif dari stres kerja pada kesehatan individu.

4.2 Bentuk Dukungan Sosial

Ada 5 bentuk dari dukungan sosial, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penghargaan, dukungan kelompok dan dukungan informasi. Berikut ini penjelasan dari kelima bentuk dukungan sosial yaitu:

1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional ini membuat penerimanya merasa tenang, nyaman dan disayang ketika memiliki masalah. Dukungan emosional terdiri dari ekspresi empati, perhatian dan kepedulian.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah dukungan yang langsung dan nyata, misalnya mempermudah tugas pekerjaan orang yang kesulitan, membantu tetangga dengan meminjam, dan lain-lain.

3. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan berguna ketika seseorang sedang mengalami kesusahan dan stres yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang berada di luar kemampuannya. Dukungan penghargaan dapat

membantu orang yang telah menerima dukungan untuk membangun kembali kepercayaan diri mereka.

4. Dukungan Kelompok

Dukungan kelompok adalah dukungan yang menyebabkan individu merasakan bahwa dirinya adalah bagian dari suatu kelompok dimana anggota dari suatu kelompok tersebut dapat saling berbagai dan memberikan dukungan.

5. Dukungan Informasi

Dukungan informasional, yaitu orang-orang yang dekat dengan individu memberikan dukungan, yaitu informasi yang menyarankan beberapa opsi yang dapat dilakukan individu untuk memecahkan masalah. Sedangkan menurut Cohen dan Hoberman, dukungan sosial dapat dibedakan menjadi empat bentuk.

Bentuk dari dukungan sosial tersebut yaitu *tangible support*, *appraisal support*, *self esteem support* dan *belonging support*. Berikut ini penjelasan dari keempat bentuk dukungan sosial tersebut yaitu:

a. *Tangible Support*

Tangible support adalah bantuan nyata yaitu berupa tindakan atau dalam bentuk fisik di dalam menyelesaikan tugas.

b. *Appraisal Support*

Appraisal support yaitu ketersediaan bantuan dalam bentuk konseling dan pemecahan masalah terkait untuk mengurangi stres.

c. *Self Esteem Support*

Self esteem support adalah dukungan dari orang lain untuk harga diri seseorang dan menjadi bagian dari kelompok yang anggotanya mendapat dukungan.

d. *Belonging Support*

Belonging support yaitu dukungan yang dapat menunjukkan perasaan diterima sebagai bagian dari kelompok.

5. Prestasi Kerja

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mendefinisikan prestasi sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam tugas-tugas yang

meliputi pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan pengertian prestasi sebagai catatan hasil yang diperoleh dari tugas atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150).

Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2007) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada pekerja berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Sutrisno (2014:152) indikator prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja
- b. Pengetahuan Pekerjaan.
- c. Inisiatif.
- d. Kecekatan Mental.
- e. Sikap.
- f. Disiplin Waktu dan Absensi

B. Penelitian Terdahulu

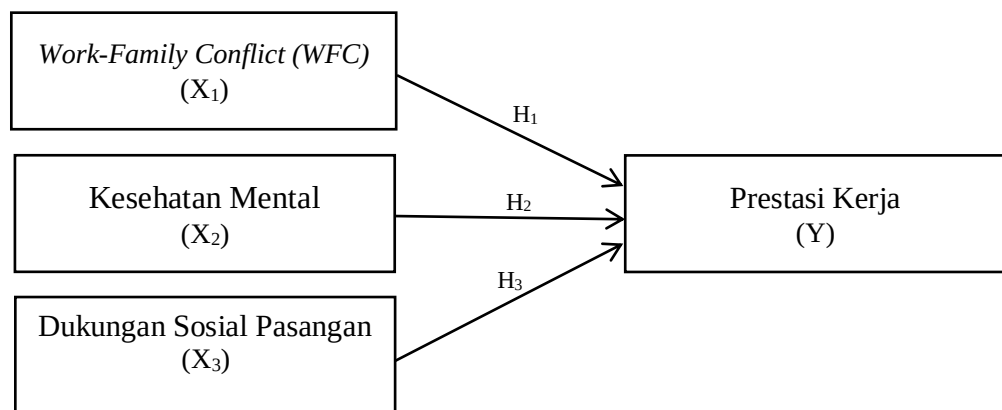
Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variable/ Fokus	Metode penelitian	Kesimpulan
1.	Setyowati, E., & Pradhana wati, A. (2018)	Konflik Peran, Dukungan Sosial Pasangan, Dan Prestasi Kerja di PT. Sariwarna Asli Textile Boyolali	Konflik Peran, Dukungan Sosial Pasangan, dan Prestasi Kerja	Teori fungsionalisme struktural	Hasil penelitian disini buruh perempuan perlu dukungan dari berbagai pihak. Pihak perusahaan pun harus memberi perhatian lebih apalagi ketika ada masalah, pihak perusahaan memberi pendekatan kepada buruh perempuan dan memberi solusi terbaik untuk masalah yang dialaminya.
2.	Evani Julianty (2016)	Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita	Konflik peran ganda dan dukungan sosial suami	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan metode skala	Adanya hubungan negatif yang tidak signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda.
3.	Amruloh	Analisis Konflik Peran	Konflik peran ganda	Analisis linier	Hasil penelitian

	(2021)	Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta	terhadap kinerja karyawan wanita.	berganda	menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	M Halma (2019)	Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Dharma Khasanti Agung Tangerang Banten	Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Metode kuantitatif	Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara persial memiliki hubungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang signifikan.
5.	Yusnita R & Nurlinawaty R (2022)	Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?	<i>Work-family Conflict</i> terhadap Prestasi Kerja	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Work family conflict secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, work life balance, dan prestasi kerja.

Sumber : Data Sekunder diolah, 2022

C. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau terjadinya sesuatu (variabel dependen/terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* (X₁), kesehatan mental (X₂), dan dukungan sosial (X₃).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sujarweni (2015) dalam Nurusyifa (2018) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y).

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Yusnita R & Nurlinawaty R (2022) tentang Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi *Work-family Conflict* dengan Prestasi Kerja? Menunjukkan bahwa *Work-family conflict* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, *work life balance*, dan prestasi kerja.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga seringkali berkesinambungan, karena individu mengalami stres dan ketegangan dalam merawat anak-anak atau anggota keluarga sedangkan mereka harus tetap profesional dalam pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja buruh perempuan.

2. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Amrulloh (2021) dalam penelitiannya tentang Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang erat kaitannya dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Purwakarta.

Menurut Howard Garner, dalam Tadkiroatun (2011) kecerdasan emosional erat kaitannya dengan kesehatan mental yang mencakup aspek meliputi memahami perasaan sendiri, mampu mengekspresikan diri, bertanggung jawab, tekun dan mandiri. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Kesehatan Mental berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja buruh perempuan.

3. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan Setyowati (2018) tentang Konflik Peran, Dukungan Sosial Pasangan, Dan Prestasi Kerja di PT. Sariwarna Asli Textile Boyolali. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dukungan sosial pasangan berpengaruh terhadap prestasi kerja karena prestasi kerja dan dukungan sosial pasangan sangat berperan penting. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja buruh perempuan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan di Solo-Raya.
2. Kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan di Solo-Raya.
3. Dukungan sosial pasangan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada buruh perempuan di Solo-Raya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Konflik dan kesehatan mental dapat dihindari dengan mengubah situasi stres itu sendiri, salah satunya dengan berusaha termasuk mengatur pekerjaan dan waktu antara pekerjaan dan keluarga secara profesional. Di rumah mereka berkonsentrasi pada pekerjaan rumah dan di kantor fokus pada pekerjaan kantor, sehingga tercipta *work-family balance*.
2. Buruh perempuan diharapkan mampu mengatur waktu, mencari dukungan sosial, berpartisipasi dalam sesi pelatihan jika diperlukan agar dapat menghindari perempuan bekerja dari stres kerja. Terhindarnya ibu bekerja dari stres kerja, akan meningkatkan *work well being* dan meningkatkan *life satisfaction*.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis diharapkan dapat menambah variabel dan menambah jumlah sampel melebihi yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhter S, Rutherford S, Akhter Kumkum F, Bromwich D, Anwar I, Rahman A, Chu C. *Work, gender roles, and health: neglected mental health issues among female workers in the ready-made garment industry in Bangladesh. Int J Womens Health.* 2017 Aug 16;9:571-579.
- Amruloh, D. A. G. (2021). Analisis Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT. Indomarco Prismatama Purwakarta. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 35-41.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta* No. 02 Tahun XXXV III
- Cohen, S. & McKay, G. (1984). *Social Support, Stress and the Buffering Hypothesis: A Theoretical Analysis. Handbook of Psychology and Health.* Hillsdale, NJ.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen Sumber daya manusia.
- Frone, M.R., 2018. *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey. Journal of Applied Psychology*, Vol.85 No.6, hal.888-895.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N. J (2016). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Handini, R. E., Haryoko, S. F., & Yulianto, (2014).
- Hasanah, N. U. (2014). Skripsi: Hubungan Dukungan Sosial Suami dengan Kecenderungan *Baby Blues Syndrome* pada Ibu Pasca Melahirkan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- House, J. S. (1989). *Social Relationship and Health: Theory, Evidence and Implications for Public Health Policy.* University of Michigan, Institute for Social Research.

- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita di kabupaten halmahera barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1(1).
- Lisda. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal majalah Ilmiah Informatika*, Vol. 3, No.1.
- Mangkunegara, AA Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marettih, A. K. E. (2013). Work Family konflik pada ibu bekerja (Studi Fenomologi dalam Perspektif Gender dan Kesehatan Mental). *Sosial Budaya*, 10(1), 27-37.
- Mufida,A. (2008). Skripsi: Hubungan *Work-Family Conflict* dengan *Psychological Well-Being* Ibu yang Bekerja. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & Mc Murrian, R. 1996. *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology*, Vol.81.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* terhadap *Task Performance* dan *Turnover Intention* dengan mediasi *Supervisor Support*. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(1).
- Nurmarizah, S. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati PT. Monysaga Prima (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam" 45" Bekasi).
- Nurusyifa, N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Prestasi Kerja Melalui Emotional Exhaustion - Unair News Penulis : Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M.Si. Informasi detail dari riset ini dapat dilihat pada tulisan kami di : [the-effect-of-work-family-conflict-on-job-performance-through-emotional-](#)

[exhaustion.pdf \(sysrevpharm.org\)](#)(*The effect of work family conflict on job performance through emotional exhaustion*)

- Rantika dan Renny Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 4, No. 2, Agustus, hal 28-43.
- Riadi, Muchlisin. (2021). Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work-Family Conflict*). Diakses pada 11/21/2022, dari [Konflik Pekerjaan Keluarga \(Work-Family Conflict\) \(kajianpustaka.com\)](#)
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The effect of double role conflict (work family conflict) on female worker's performance with work stress as the intervening variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 10.
- Setyowati, E., & Pradhanawati, A. (2018). Konflik Peran, Dukungan Sosial Pasangan, Dan Prestasi Kerja Di PT. Sariwarna Asli Textile Boyolali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 80-87.
- Sholikhah, N. I. M. A., & Nurhidayati, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 6(01).
- Sudrajat, S. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial, *Self Efficacy* Dan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Pada CV. XYZ (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta..
- Susanto. 2010. Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*, Vol.12, No.1.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Tadkiroatun, M. (2011). Pengembangan Kecerdasan Anak. Jakarta: Universitas Terbuka.

- Tjokro, C. I., & Astheny, J. R. (2017). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 17(1), 97-112.
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1).
- Yang Nini, et al. (2000). *Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S Comparison of The Effects of Work and Family Demands. Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 1, 113-123.
- Yavas, U & Babakus, E. (2008). *Attitudinal And Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter? International Journal of Service Industry Management*. Vol. 19. No. 1.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan *Work Life Balance* pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(3), 257-269.
- Zanden, J.W.V. 1993. *Sociology, The Core*. New York: Mc. Graw-Hill Inc.
- Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). (2022). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen) <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini saya Bella Dea Astuti mahasiswa program studi Strata I Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin menyampaikan kuesioner penelitian mengenai **“Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kesehatan Mental dan Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Prestasi Kerja”** untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Data responden akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk penelitian semata.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti

Bella Dea Astuti
NIM. 19120130

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- Apakah sudah bekerja : ☐ Iya ☐ Tidak
- Apakah sudah memiliki pasangan dan anak : ☐ Iya ☐ Tidak
- Alamat Domisili : ☐ Solo ☐ Boyolali
☐ Sragen ☐ Karanganyar
☐ Klaten ☐ Sukoharjo
☐ Wonogiri

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner dibawah ini terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda check list (✓) pada kotak jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan dan tidak setuju Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak memiliki makna salah ataupun benar, oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya.

Keterangan :

- Sangat Tidak Setuju = (STS)
Tidak Setuju = (TS)
Kurang Setuju = (KS)
Setuju = (S)
Sangat Setuju = (SS)

Work-Family Conflict (X1)						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan menyebabkan saya harus bisa membagi waktu untuk dapat menyelesaikan dengan baik.					
2.	Adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan menyebabkan saya sibuk dengan pekerjaan sehingga saya lupa tanggung jawab pribadi.					
3.	Pekerjaan saya mencegah saya untuk menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga saya.					
4.	Di penghujung hari, tidak ada waktu untuk saya melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah (Contoh: pekerjaan rumah tangga dan kegiatan di waktu luang).					

Kesehatan Mental (X2)						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Bekerja seringkali membuat saya kesal atau menjadi pemarah saat saya di rumah.					
2.	Tanggung jawab atau konsentrasi saya terkait keluarga seringkali mengganggu saya ketika melakukan pekerjaan.					
3.	Sangat sulit berkonsentrasi saat bekerja karena saya sangat lelah dengan tanggung jawab saya di keluarga.					
4.	Sebelum bekerja, pikiran saya sulit untuk terpusat pada pekerjaan.					
5.	Setiap kali menghadapi pekerjaan saya merasa tertekan.					

Dukungan Sosial (X3)						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pasangan saya memberi semangat ketika saya akan bekerja.					
2.	Kehadiran pasangan membuat saya nyaman melakukan pekerjaan dan mengurus rumah tangga.					
3.	Pasangan menemani saya ketika mengurus pekerjaan dirumah.					
4.	Pasangan memberikan masukan agar saya tetap fokus pada kesehatan.					

Prestasi Kerja (Y)						
No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik.					
2.	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya.					
3.	Saya mampu bekerja dengan baik dan mengurus rumah tangga dengan baik.					
4.	Saya dapat membagi waktu antara bekerja dan mengurus rumah tangga dengan baik.					