

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
DENGAN *SOCIAL SUPPORTS*
SEBAGAI MEDIASI**

**UJIAN TENGAH SEMESTER
SEMINAR MSDM**

**OLEH
SARTIKA MARGARETTA TURNIP
2011011063**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dengan pertumbuhan profesionalisme yang tinggi dan peningkatan penggunaan teknologi menuntun organisasi memiliki individu dengan kompetensi lebih tinggi sesuai dengan tuntutan pasar. Saat ini, tidak hanya pria yang memiliki kesempatan untuk dapat bekerja, kini perempuan dapat melakukan hal yang sama untuk dapat bekerja, adanya kesetaraan gender berhasil mengubah pandangan lama bahwa hanya pria saja yang dapat meraih pekerjaan sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki, kini pandangan lama bahwa wanita hanya memiliki peran mengurus suami dan anak-anak mereka dapat disingkirkan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (bps.go.id) persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin dari 2019-2021 mengalami peningkatan, yaitu pada jenis kelamin laki-laki 2019 dengan nilai 47.19% ,meningkat 4,48% pada 2020 dengan nilai 42,71%, dan meningkat senilai 0,68% yaitu dengan nilai 43,39%. Pada kelamin wanita yaitu pada tahun 2019 senilai 39,19% , tahun 2020 senilai 34,65%, dan tahun 2021 senilai 36,20%.

Berdasarkan data tersebut, Wanita memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan kompetensi yang mereka miliki. Namun, wanita seringkali mengalami peran ganda, yaitu wanita memiliki peran sebagai wanita karir pada organisasi sebagai tempat menjalani karir dan peran sebagai istri sekaligus ibu ditengah kehidupan menjadi ibu rumah tangga, terutama mereka yang harus menjadi kepala rumah tangga, berdasarkan data yang dikutip dari BPS 2021 nilai persentase wanita yang menjadi kepala rumah tangga senilai 14,15%. Meskipun keluarga dan pekerjaan adalah peran penting dalam kehidupan individu, tekanan ini dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan profesional mereka dalam bekerja. Ketika pekerja harus memiliki tanggung jawab pekerjaan tetapi disisi lain mereka juga harus memenuhi tuntutan keluarga, hal ini mengakibatkan karyawan mungkin menghadapi masalah yang mengarah pada *Work Family Conflict* (WFC) (Lambert et al., 2017) hal ini sejalan dengan literatur (Powell, G.N., et al., 2019) penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab keluarga masih menjadi masalah penting bagi karyawan selama beberapa dekade terakhir. *Work Family Conflict* (WFC) menjadi salah satu sumber stres kerja yang telah ditemukan untuk merusak kinerja kerja karyawan, mengurangi kepuasan keluarga, dan membahayakan kesehatan individu hal ini berdampak pada *psychological- well being*

seseorang ((Karatepe & Uludag, 2008) selain itu pada penelitian (Fotiadis et al., 2019) menyatakan bahwa *Work Family Conlict* menyebabkan penurunan kesejahteraan karyawan dan peningkatan stres psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh (Wei-Rong Lin, 2019) ditemukan bahwa dapat *Work Family Conlict* dapat mempengaruhi *Psychological Well-Being* pada pekerja. Dengan demikian *Psychological-Well Being* dapat dianggap sebagai perhatian yang penting bagi seluruh pekerja.

Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Panatik et al., 2011) melakukan penelitian pada 100 guru sekolah di Malaysia, mengidentifikasi beberapa faktor penentu spesifik *Work Family Conlict* yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, pada penelitian tersebut ditemukan bahwa *Work Family Conlict* bermanifestasi dalam peningkatan tingkat kemarahan dan agresi, sehingga berkontribusi pada masalah kesehatan mental dan menyebabkan pekerja berhenti dari pekerjaan mereka. *Psychological Well-Being* dapat tercapai apabila terjadi pengurangan pada *Work Family Conlict* pada karyawan. *Psychological-Well Being* menjadi salah satu tercapainya kesejahteraan karyawan, bukti menunjukkan bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan adalah salah satu faktor paling penting untuk keberhasilan dan kinerja organisasi (Turban & Yan, 2016) dan ((Bakker, A.B., Hetland, J., Olsen, O.K. and Espevik, 2019). Meningkatnya tren bagi wanita untuk mencari nafkah seperti pria, mengubah kebiasaan hidup wanita, wanita kita harus membagi tanggung jawab yang dapat mempengaruhi kehidupan keluarga (Wadsworth & Owens, n.d.) ,wanita menjadi sulit untuk menyeimbangkan beban pekerjaan karena tanggung jawab keluarga, suami Selain itu, karena pekerja wanita mungkin dapat menghadapi lebih banyak masalah baik di tempat kerja maupun keluarga, tuntutan yang meningkat di tempat kerja dapat memengaruhi tanggung jawab serta *Psychological Well-Being* (Lambert et al., 2017).

Jackson dan Maslach(1982) meneliti efek merugikan dari kelelahan suami terhadap kualitas kehidupan keluarga. Mereka menemukan bahwa suami yang kelelahan menunjukkan lebih banyak kemarahan, kurang terlibat dalam urusan keluarga, lebih cenderung menghabiskan waktu luangnya jauh dari keluarga, dan menderita kepuasan pernikahan yang lebih rendah. Dalam penelitian yang sama, para istri melaporkan bahwa suami yang kelelahan secara emosional lebih banyak mengeluh tentang masalah dan lebih kesal dan tegang di rumah. Pada pasangan berpenghasilan ganda, ketika kedua pasangan telah menanggung beban kerja yang tinggi di siang hari dan merasa terkuras setelahnya di rumah, efek konflik seperti itu mungkin lebih nyata (Repetti, R. L., Wang, S.-W., & Saxbe, 2009)

Pada *Work Family Conflict* yang dialami oleh pekerja wanita diperlukan social support dari berbagai pihak, yang dapat mengurangi beban karyawan. (Lizano, 2020) menunjukkan Dampak WFC yang berpotensi merusak pada kesejahteraan pekerjamenunjukkan perlunya menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengurangi konflik yang dialami oleh pekerja saat mereka berusaha memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, dengan demikian pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh dari *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Well-being*, dimediasi oleh *Social Supports* sebagai tujuan untuk mencari tahu mengenai peran social support apakah memperlemah atau menguatkan *Work Family Conflict* terhadap *Psychological Well-Being* yang dialami pekerja dan melengkapi penelitian dimasa depan yang dilakukan oleh (Yasir Mansoor Kundi, 2020) dan (Lizano, 2020)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological Well-being*?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh negative terhadap *Social Supports*?
3. Apakah *Social Supports* memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan rumusan masalah, tujuan dari dilakukannya penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work -family conflict* terhadap *psychological-well being*
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Social Supports*
3. Untuk mengetahui pengaruh *Social Supports* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *psychological-well being*

1.4 Manfaat Penelitian

- Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian serta referensi bagi penelitian selanjutnya di masa mendatang khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh *Work family-conflict* terhadap *Psychological Well-Being* dengan Mediasi *Social Supports*

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi alat untuk mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimiliki dan memperhatikan hal-hal yang dapat berkaitan langsung pada karyawan, sebagai aset terpenting yang dimiliki perusahaan agar tercapai sumber daya manusia yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Literatur

2.1.1 *Work Family-Conflict*

Work-family conflict (WFC) atau konflik- pekerjaan keluarga adalah stres yang dirasakan dari pekerjaan dan keluarga yang muncul ketika satu aspek kebutuhan tidak sesuai dengan aspek kebutuhanlainnya(Carlson et al., 2000). Ketika masalah keluarga dan tanggung jawab individu mengganggu penyelesaian tugaspekerjaan, tugas yang tidak selesai pada gilirannya akan mengganggu kehidupan keluarga.Sebaliknya, jika masalah dan tanggung jawab individu di tempat kerja mengganggu pemenuhan kewajiban keluarga,kewajibanyang tidak terpenuhi ini akan mengganggu kinerja pekerjaannya.

Menurut (Greenhaus & Beutell, 1985)*Work Family Conlict* dibagi menjadi tiga kategori :

(a) Konflik berbasis waktu,konflik ini terjadi saat seseorang mempunyai lebih dari satu peran yaitu secara fisik menghambat seseorang untuk mengerjakan peran lainnya,sehingga mereka tidak mampu membagi waktu pada tugas mereka.

(b)Konflik berbasis ketegangan,konflik pekerjaan-keluarga yang terkait dengan ketegangan peran yang dihadirkan dari adanya kelelahan,kemarahan,atau kekesalan. (Lin et al., 2019).

(c) Konflik berbasis perilaku,konflik ini muncul ketika pola perilaku peran tidak sesuai dengan pola perilaku lain.Pada anggota keluarga pada kepala keluarga yang membutuhkan perilaku yang hangat terhadap interaksi dikeluarga,namun kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi,konflik pada situasi ini yang terjadi adalah konflik berbasis perilaku.

Pada penelitian sebelumnya,yang dilakukan oleh (Wei-Rong Lin, 2019),penelitian tersebut hanya meneliti terkait konflik berbasis waktu danketegangan yang diteliti,karena penelitian menunjukkan bahwa konflik berbasis perilaku paling sering terjadi dengan orang-orang yang memiliki tuntutan kerja yang unik,hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Family Conlict* yang terjadi pada pemimpin wisata outbound,sebagai konflik berbasis waktu danketegangan.

2.1.2 Psychological well-being

Ryff (1995) psychological well-being adalah pencapaian potensi psikologis secara penuh dan suatu keadaan dimana individu dapat menerima dirinya, memiliki tujuan hidup, mampu mengembangkan hubungan sosial yang positif, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan dan terus bertumbuh secara personal.

Ryff,(1989) merumuskan konsep *Psychological Well-being* yang merupakan integrasi dari teori-teori kesehatan mental,teori psikologis klinis dan life-span development.*Psychological-well being* adalah hal penting dalam mendorong kesempurnaan pada potensi diri seseorang.Individu yang memiliki *Psychological Well-Being* yang tinggi adalah individu yang mampu menerima dirinya sendiri baik kondisi emosional yang positif maupun pengalaman-pengalaman yang buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, mampu menentukan nasibnya sendiri tanpa bergantung dengan orang lain, mampu mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup dan selalu mengalami pertumbuhan sebagai seorang individu(Ryff, 1989). Menurut (Nopiando, n.d.) *Psychological-Well Being* atau kesejahteraan psikologis adalah suatu pengoptimalan dalam kemampuan psikologis tanpa adanya gangguan psikologis untuk mencapai kebahagiaan (Greenhaus & Beutell, 1985).

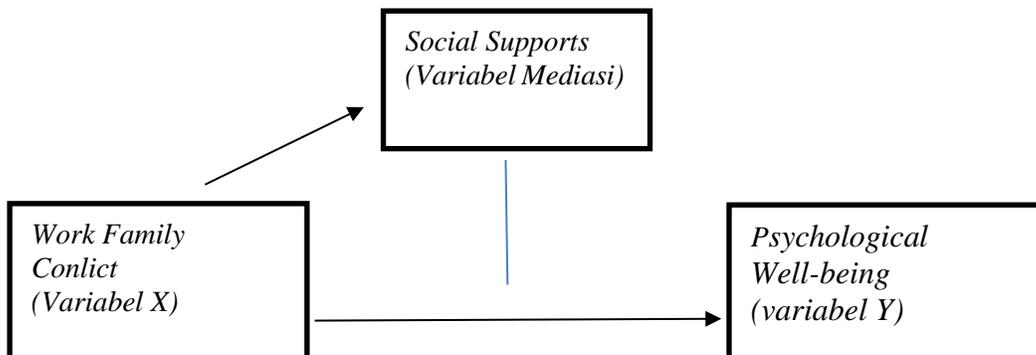
2.1.3 Social Supports

Social Supports adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu. *Work Family Conlct* yang tidak terkendali membuat,seseorang membutuhkan dukungan yang dapat memfasilitasi keadaan fisik dan mental mereka. Social support adalah salah satu istilah untuk menerangkan bagaimana hubungan sosial menyumbang manfaat bagi kesehatan mental atau kesehatan fisik pada individu.

Menurut (Taylor et al., 2004) mendefinisikan social support sebagai informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, memiliki harga diri dan bernilai serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama yang berarti saling dibutuhkan yang didapat dariorang tua, suami, atau orang yang dicintai, keluarga, teman, hubungan sosial dan komunikasi.Penelitian ini mendeskripsikan dukungan sosial yang memiliki peran spesifik dalam mengurangi kofnlk pekerjaan-keluarga,seperti yang dijelaskan oleh hasil penelitian (Dai et al., 2014).Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dukungan sosial memberikan

terapi peningkatan mendalam kesehatan psikologis dan fisiologis (Cohen & Wills, 1985), dukungan sosial dapat berupa dianggap sebagai anteseden *Work Family Conflict* atau moderator untuk hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *Work-Family Conflict*.

2.2 Kerangka Penelitian



Keterangan :

Variabel Independen : *Work Family Conlict*

Variabel Dependen : *PsychologicalWell-being*

Variabel Mediasi : *Social Supports*

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, untuk mendukung serta memperkuat penelitian ini, terdapat penelitian yang terkait variabel-variabel yang hendak diteliti. Berikut penelitian tersebut:

(Yasir Mansoor Kundi, 2020) yang melakukan penelitian *Employee Psychological Well-Being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan (hedonic dan eudaimonic) memiliki efek menguntungkan pada komitmen afektif karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Wei-Rong Lin., dkk (2019) melakukan penelitian *Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of Tour Leaders: The Moderating Effect of Leisure Coping Styles*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conlict* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pemimpin tur dan gaya mengatasi waktu senggang yang terencana memiliki efek positif pada kesejahteraan psikologis.

(Lizano, 2020) melakukan penelitian *The impact of Work Family Conlict on psychological well-being: a cross-sectional study of Salvadoran socialworkers*. Pada penelitian tersebut menunjukkan *Work Family Conlict* (WFC)

berbanding terbalik dengan kesejahteraan psikologis yang dilemahkan oleh kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa hubungan antara WFC dan kesejahteraan psikologis lebih kuat di antara mereka yang memiliki kepuasan kerja rendah.

2.3 Perumusan Hipotesis

Pernyataan yang berisikan dugaan hubungan antara dua atau variabel lebih (Kerlinger, 2000) pernyataan tersebut dikatakan sementara karena hanya berdasarkan teori, maka perlu dilakukan pengujian terhadap pernyataan tersebut untuk menguji kebenarannya. Berikut hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini sebagai berikut

H1: *Work-Family Conflict* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Psychological Well-Being*

H2 : *Work Family Conlict* berpengaruh negative terhadap *Social Supports*?

H3 : *Social Supports* memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *psychological well-being*?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu berfokus untuk menjelaskan hubungan dari antarvariabel yang dibahas (Cooper, Donald R., 2017). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan sekunder, yang diperoleh melalui metode penyebaran kuisisioner.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder .

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui survei, wawancara atau observasi. Menggunakan data primer dapat dilakukan melalui kuisisioner secara tulis maupun lisan, dapat memperoleh data primer, sedangkan melalui observasi dilakukan tanpa melakukan pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari informasi internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Data yang diperoleh dalam penelitian dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal serta internet (Library Research).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuisisioner, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan atau pernyataan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Peneliti akan menyebarkan kuisisioner yang dengan mengenai Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Psychological Well-Being* dengan *Social Supports* sebagai mediasi.

2. Studi Kepustakaan, merupakan kegiatan dalam pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi lainnya yang dapat dijadikan sumber dalam penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian, adalah objek yang ingin diteliti oleh peneliti terkait variabel yang hendak dibahas. Populasi yang akan digunakan sebagai objek penelitian adalah pekerja sosial yang ada di Bandar Lampung.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti (Sugiyono, 2017) sampel dapat mewakili sebagian yang dapat mewakili populasi.

3.5 Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *Work-Family Conflict* (Variabel Bebas), *Psychological Well-Being* (Variabel Terikat) dan *social support* (Variabel Mediasi)

3.5.1 *Work-Family Conflict*

a. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Work-Family Conflict* (X). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985, dalam Lilly, dkk., 2006), konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. *Work-Family Conflict* terjadi akibatnya pembagian waktu antara kerja dan mengurus rumah tangga yang terbengkalai, sehingga waktu bersama keluarga menjadi keluarga, hal ini akibat dari menjalankan suatu kewajiban secara bersamaan, yang memicu konflik berupa emosi atau kelelahan.

b. Definisi Operasional

Work-family conflict dalam penelitian ini yaitu dirasakan oleh ibu yang memiliki anak dan sekaligus sebagai tenaga kerja dengan waktu yang penuh. *Work-family conflict* ini terjadi dengan dimensi *time-based conflict* yaitu individu mendapatkan tekanan dan tuntutan waktu dalam menjalani perannya dalam pekerjaan dan dalam keluarga, serta ketegangan yang dihasilkan dari memenuhi tugas pada satu peran menyebabkan ketegangan sehingga sulit untuk memenuhi tugas dalam peran yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985)

Kisi-Kisi Instrumen (*Work-Family Conflict*)

Variabel Y	Dimensi	Indikator
<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work Interference Family</i>	<i>Strain Based Konflik</i>
		<i>Time based conflict WIF</i>
		<i>Behaviour based conflict WIF</i>
	<i>Family Interferen ce Work</i>	<i>Strain based konflik FIW</i>
		<i>Time based conflict FIW</i>
		<i>Behaviour based conflict FIW</i>

Instrumen penelitian menggunakan penelitian dari Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict oleh (Dawn S. Carlson, dkk)

3.5.2 *Psychological well-being*

a. Definisi Konseptual

Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang nilainya bergantung pada perubahan variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Psychological well-being (Y)*. Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu, memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri (*autonomy*), hal ini karena *Work-Family Conflict* yang dapat mengurangi waktu hubungan seseorang dengan keluarga, yang memicu konflik, marah, dan stress karena tak dapat mengelola emosi mereka.

b. Definisi Operasional

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah penilaian pribadi berupa skor yang diperoleh dari jawaban instrumen yang diberikan kepada responden, yang dapat menggambarkan tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Instrumen kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) didasarkan pada enam dimensi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. dengan 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala Likert.

Kisi-Kisi Instrumen (*Psychological Well-Being*)

Variabel Y	Dimensi
<i>Psychological Well-Being</i> (Kesejahteraan Psikologis)	Otonomi
	Penguasaan Lingkungan
	Pertumbuhan Pribadi
	Hubungan Positif
	Tujuan Hidup
	Penerimaan Diri

Instrumen penelitian untuk *Psychological Well-Being* menggunakan instrument The 12- item General Health Questionnaire (GHQ-12): translation and validation study of the Iranian version (Ali Montazeri, dkk), dengan skala likerts.

1. Mampu berkonsentrasi
2. Kehilangan banyak waktu tidur
3. Memainkan bagian yang bermanfaat
4. Mampu mengambil keputusan

5. Di bawah tekanan
6. Tidak dapat mengatasi kesulitan
7. Nikmati aktivitas normal
8. Menghadapi masalah
9. Merasa tidak bahagia dan tertekan
10. Kehilangan kepercayaan diri
11. Menganggap diri tidak berharga
12. Merasa cukup bahagia

3.5.2 *Social Supports*

a. **Definisi Konseptual**

Dukungan sosial (*social support*) merupakan bantuan, penghargaan dan informasi yang diterima seseorang yang mencintai, memperhatikan dan menghormatinya baik dari kontak formal maupun informal atau dari individu maupun sekelompok orang.

b. **Definisi Operasional**

Dukungan sosial (*social support*) adalah penilaian pribadi berupa skor yang diperoleh dari jawaban instrumen yang diberikan kepada responden, yang dapat menggambarkan tinggi rendahnya (*social support*). Instrumen dukungan sosial (*social support*) didasarkan pada indikator bantuan (barang, finansial), informasi (formal, informal), penghargaan (penghargaan yang positif, dorongan) dengan 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala Likert.

Kisi Kisi Instrumen (*Social Supports*)

Variabel Y	Dimensi	Sub Indikator
<i>Social Supports</i>	Bantuan	Barang
		Finansial
	Informasi	Formal
		Informal
	Penghargaan	Penghargaan yang positif

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas dan Realibilitas Instrument *Work-Family Conflict*

Pengujian uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pertanyaan, dan mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner.

Pengujian realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu Variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidak hubungan antar variabel, terutama pada dua variabel atau lebih.

Pada hipotesis ke 2 (H2) :

$$Y = a + b_1X + b_2M + b_3(X.M)$$

Keterangan:

Y : *Psychological well-being*

a : Konstanta

X : *Work-family conflict*

M : *Social Supports*

B₁, b₂, b₃: Koefesien regresi

(X.M) : Unsur interaksi variabel independent dengan mediasi.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t dan

uji simultan F)

1. Uji Parsial

Uji Parsial digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independent (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y).

2. Uji Simultan F

Uji Simultan F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel Y (Dependen) atau terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- (Bakker, A.B., Hetland, J., Olsen, O.K. and Espevik, 2019) Bakker, A.B., Hetland, J., Olsen, O.K. and Espevik, R. (2019). Daily strengths use and employee wellbeing: the moderating role of personality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(No.1), 144–168.
- Cooper, Donald R., P. S. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Karatepe, O., & Uludag, O. (2008). Affectivity, conflicts in the work–family interface, and hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.001>
- Kerlinger, F. N. & H. B. L. (2000). *Foundations of Behavioral Research. 4 th Edition. Florida: Harcourt Inc.*
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: a research note. *Police Practice and Research*, 18(1), 37–48. <https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1210010>
- Lin, W.-R., Chen, H.-M., & Wang, Y.-C. (2019). Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of Tour Leaders: The Moderating Effect of Leisure Coping Styles. *Leisure Sciences*, 44, 1–22. <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Lizano, E. (2020). The impact of work-family conflict on psychological well-being: a cross-sectional study of Salvadoran social workers. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 31, 1–11. <https://doi.org/10.1080/15313204.2020.1827333>
- Nopiando, B. (2012). (n.d.). Hubungan antara Job Insecurity dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6.
- Panatik, S., Zainal Badri, S., Rajab, A., Rahman, H., & Shah, I. (2011). The Impact of Work Family Conflict on Psychological Well-Being among School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500–1507. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.390>
- Powell, G.N., et al., 2019. (2019). Introduction to special topic forum: Multiple, Advancing and expanding work-life theory from perspectives. *Academy of Management Review*, 44 (1), 54–71.
- Repetti, R. L., Wang, S.-W., & Saxbe, D. (2009). Bringing it all back home: How outside stressors shape families' everyday lives. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 106–111.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, No. 6. 1069–1081.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Taylor, S., Sherman, D., Kim, H., Jarcho, J., Takagi, K., & Dunagan, M. (2004). Culture and Social Support: Who Seeks It and Why? *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 354–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.354>
- Turban, D., & Yan, W. (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 1006–1020. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0271>
- Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (n.d.). *The Effects of Social Support on Work – Family Enhancement and Work – Family Conflict in the Public Sector*.

Wei-Rong Lin, H.-M. C. & Y.-C. W. (2019). *Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of Tour Leaders: The Moderating Effect of Leisure Coping Styles*, *Leisure Sciences*,. [https://doi.org/DOI: 10.1080/01490400.2019.1671253](https://doi.org/DOI:10.1080/01490400.2019.1671253)

Yasir Mansoor Kundi, dkk. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*

