

BAB II

KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

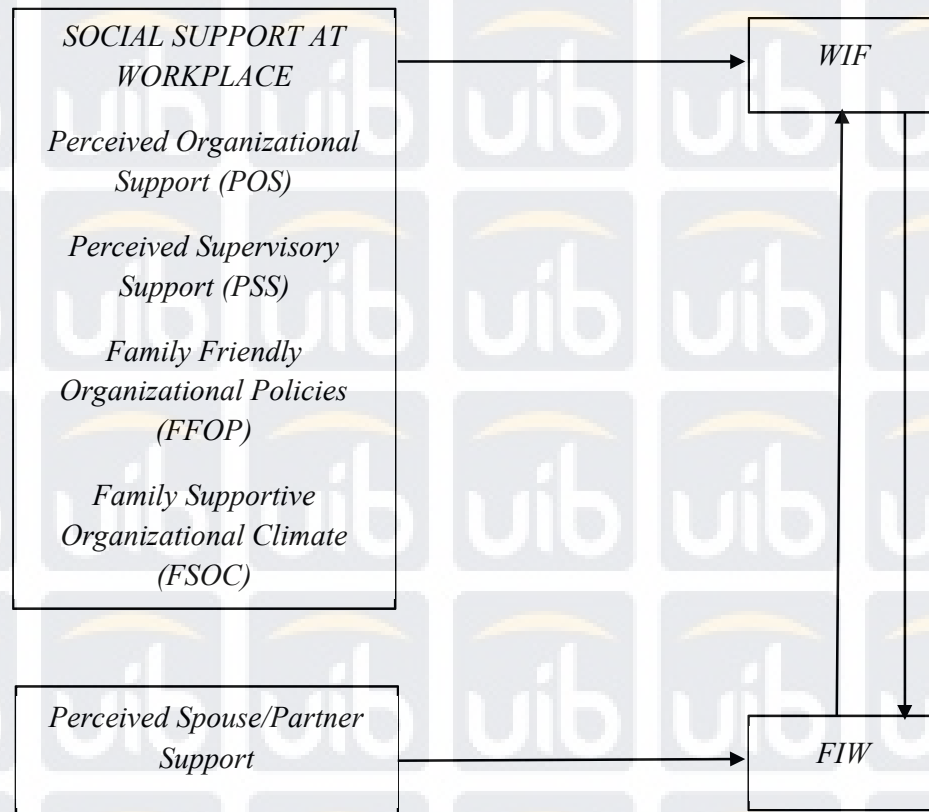
2.1 Model-Model Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian Variabel telah dilakukan dan sebagian besar mendukung bahwa Support dari beberapa sumber yaitu *Workplace instrumental support*, *Workplace Emotional Support*, *family Support*, dan *State Support* dapat berpengaruh signifikan terhadap keterikatan *Work-Family Conflict (WFC)* karyawan terhadap perusahaannya.

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan yang terkait dengan model utama,

Selvarajan *et al.*, (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan Dukungan sosial dan konflik kerja-keluarga: Uji model efek tidak langsung. Ketika melakukan penelitian, berdasarkan Laporan dari *The National Study of Changing Workforce (NSCW)* bahwa hanya 20% dari karyawan AS memiliki fleksibilitas tempat kerja yang diperlukan untuk mengelola pekerjaan dan peran keluarga mereka dan langkahnya dukungan organisasi terhadap masalah ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap faktor *FIW/WIF* dan variable yang mempengaruhi faktor tersebut. Terdapat dua tujuan dari penelitian ini. Tujuan pertama/utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan lintas-domain tidak langsung ini, yaitu, pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial di tempat kerja pada *FIW* melalui *WIF* dan pengaruh tidak langsung dari dukungan sosial keluarga pada *WIF* melalui *FIW*. Yang kedua tujuan untuk menguji pengaruh lintas-

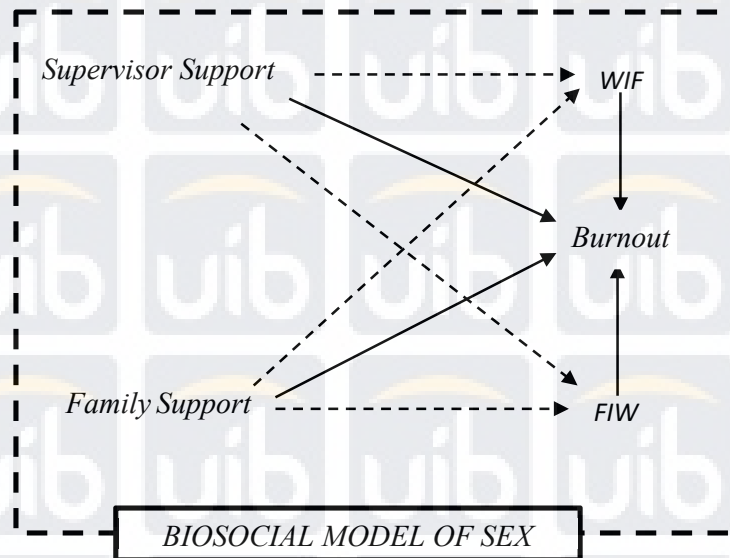
domain yang disebutkan di atas dalam kaitannya dengan dukungan sosial tempat kerja umum generik dan kerja-keluarga. Penelitian berlangsung di amerika serikat.



Gambar 2.1 Model dukungan Sosial dan Konflik Kerja-Keluarga: Uji Model Efek Tidak Langsung. Sumber: Selvarajan et al. (2013).

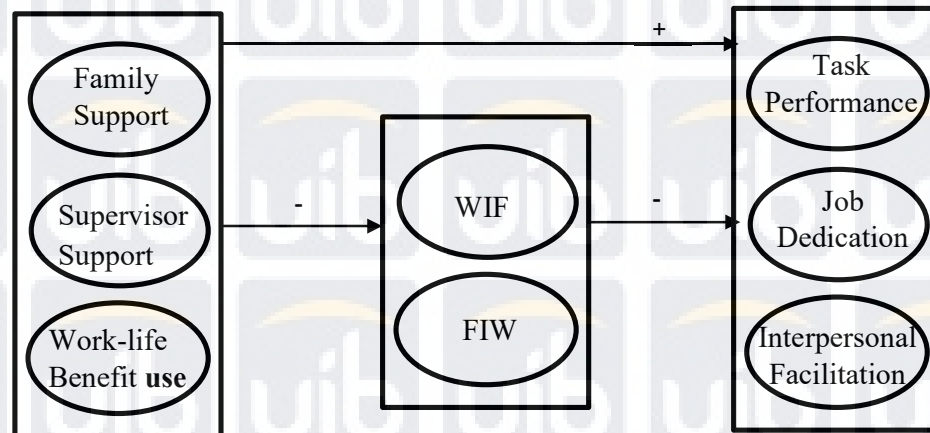
Blanch dan Aluja (2012) Melakukan penelitian tentang hubungan timbal balik antara pekerjaan dan domain keluarga telah menjadi bidang penyelidikan penting dalam psikologi industri dan organisasi dalam 30 tahun terakhir. penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *WFC* dengan kejenuhan dalam kelompok pekerja Spanyol, untuk menguji pengaruh seks dalam hubungan timbal balik dari *Sosial Support*, *WFC* dan *Burnout*. Variable dari penelitian ini adalah

Supervisor support, *Family support*, *WIF/FIW* sebagai mediator dan *Burnout* sebagai dependen.



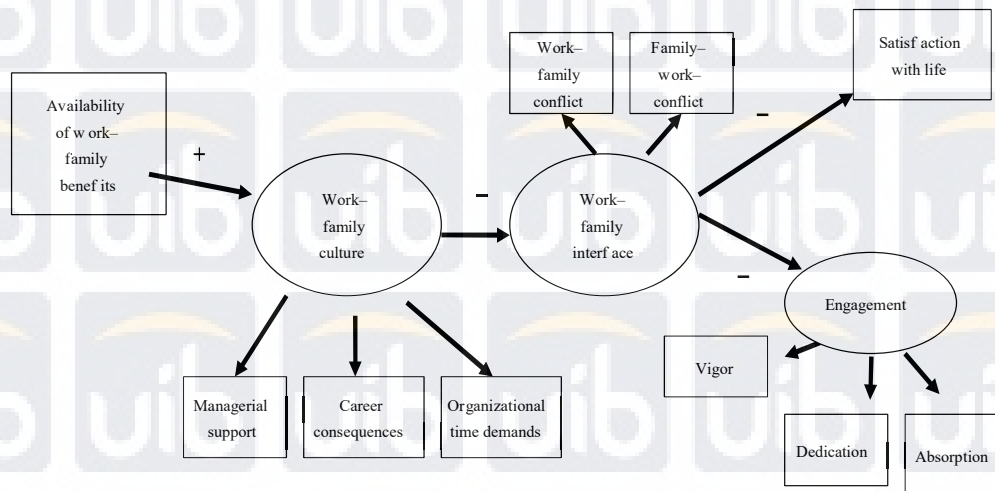
Gambar 2.2 Model dukungan sosial (keluarga & pengawas), konflik pekerjaan - keluarga, dan kelelahan: perbedaan jenis kelamin, Sumber: Blanch dan Aluja (2012)

Muse dan Pichler (2011) Melakukan penelitian Terhadap dukungan sosial keluarga mempengaruhi konflik kerja-keluarga. tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan menguji model lintas domain dari sumber-sumber dukungan penting (pemanfaatan manfaat kerja-keluarga, dukungan kerja-keluarga dan dukungan keluarga), konflik kerja-keluarga dan hasil kinerja kerja (yaitu, tugas kinerja, dedikasi pekerjaan dan fasilitas). Penelitian ini telah melibatkan sekelompok orang yang berjumlah 9,093 pekerja. Penelitian ini berlangsung di enam perusahaan besar di Italy



Gambar 2.3 Model perbandingan jenis dukungan untuk pekerja berketerampilan rendah: Bukti untuk pentingnya pengawas yang mendukung keluarga, Sumber: Muse dan Pichler (2011) .

Fiksenbaum (2014) Melakukan penelitian mengenai WFC, Konflik kerja-keluarga (WFC) tetap menjadi salahsatu penyebab stres dan kekhawatiran bagi banyak karyawan. Menyadari masalah-masalah ini, organisasi menawarkan berbagai program formal (mis. Pengasuhan anak di tempat, jam kerja, dan sebagainya.) Untuk membantu karyawan mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Namun, banyak karyawan yang ragu untuk menggunakannya karena 'stigma' yang melekat pada mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara program kerja-keluarga, persepsi budaya kerja-keluarga, WIF, FIW, keterlibatan dan kepuasan dengan kehidupan. Penelitian ini melibatkan 112 karyawan yang bekerja di berbagai bidang dan kapasitas mulai dari customer service, accounting and finance, administration, information technology, marketing, underwriting, sales and claims.

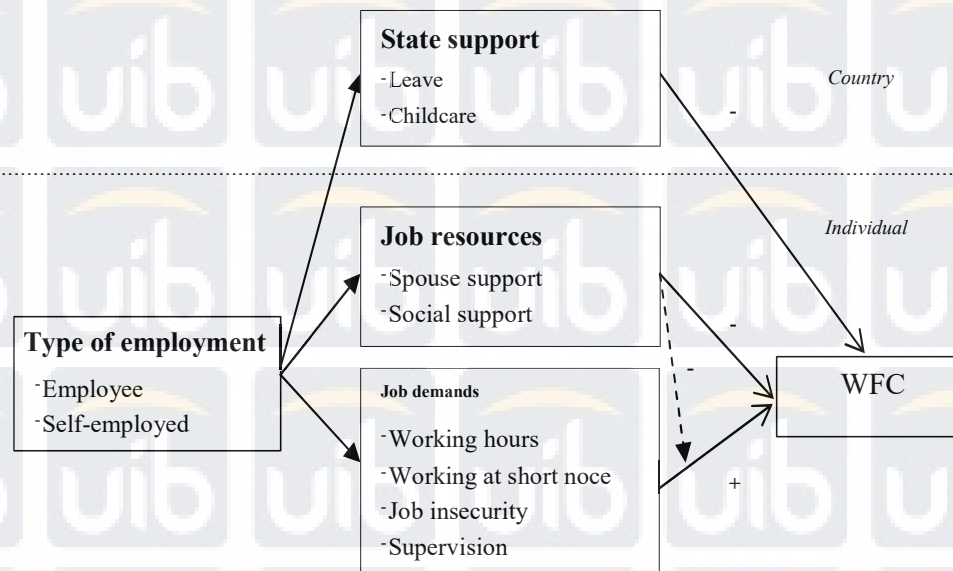


Gambar 2.4 Model lingkungan kerja-keluarga yang mendukung: implikasi untuk konflik dan kesejahteraan kerja-keluarga, Sumber: Fiksenbaum (2014).

Annink *et al* (2015) membahas tingkat konflik pekerjaan-keluarga terhadap wiraswasta dibandingkan dengan karyawan di Eropa. Perbedaan antara kedua kelompok tersebut dijelaskan dengan melihat permintaan pekerjaan dan sumber daya. Dimasukkannya dukungan negara kerja-keluarga memungkinkan untuk memeriksa perbedaan antar negara. Analisis multilevel telah diterapkan pada data dari Survei Sosial Eropa (ESS 2010). Hasilnya menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan sumber daya beroperasi secara berbeda untuk karyawan dan wiraswasta. Hubungan antara jenis pekerjaan dan *WFC* dimediasi terutama oleh tuntutan pekerjaan seperti jam kerja, bekerja dalam waktu singkat, ketidakamanan kerja dan pekerjaan pengawasan. Hasil tersebut juga mengungkapkan variasi antar

negara yang tidak dapat dijelaskan dengan dukungan negara, menandakan perlunya pemahaman yang lebih lengkap tentang *WFC* dari perspektif lintas nasional.

Penelitian ini melibatkan 6192 responden yang dibagi menjadi 5399 karyawan dan 793 wiraswasta. Penelitian ini berlokasi di eropa.



Gambar 2.5 Model Pekerjaan - Konflik Keluarga Antara Karyawan dan Wiraswasta di Seluruh Eropa. Sumber: Annink et al., (2015).

Higgin *et al.*, (2012) meneliti tentang pengaruh *Workplace Instrumental Support* terhadap *Work Family Conflict* pada perusahaan di amerika utara dengan responden karyawan Kanada yang bekerja untuk organisasi menengah hingga besar dengan 500 atau lebih karyawan di tiga sektor ekonomi: publik (pemerintah federal, provinsi dan kota), swasta, dan nirlaba (didefinisikan dalam penelitian ini untuk memasukkan organisasi dalam perawatan kesehatan dan sektor pendidikan).

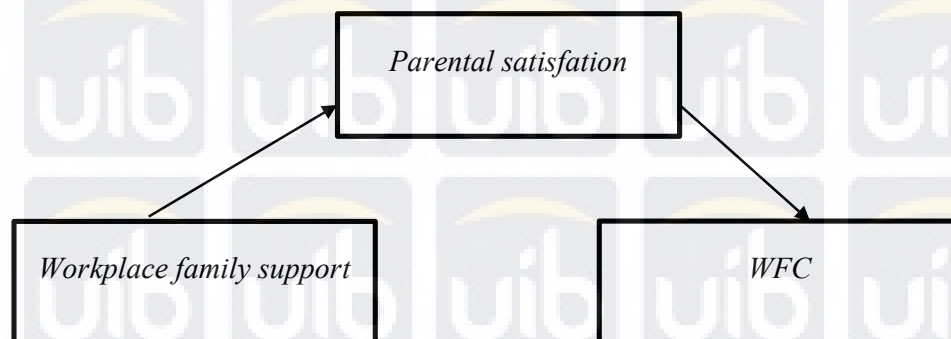
Secara total, 100 perusahaan berpartisipasi dalam studi ini, 40 dari sektor swasta,

22 dari sektor publik dan 38 dari sektor nirlaba. Responden dari penelitian ini 16.145 karyawan



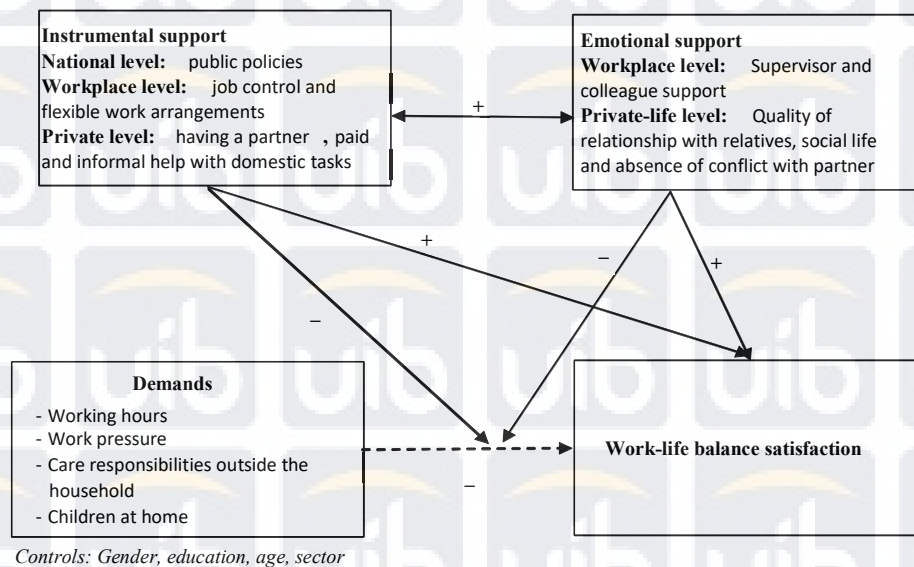
Gambar 2.6 *Workplace Instrumental Support terhadap Work Family Conflict*,
Sumber: Higgin *et al.*, (2012).

Matias *et al.*, (2017) Meneliti tentang *Workplace family support* telah dianggap sebagai faktor yang membantu mengurangi individu terhadap *work to family conflict (WFC)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk bagaimana persepsi dukungan keluarga di tempat kerja mempengaruhi kepuasan orang tua dan akibatnya mengurangi *WFC* dan (b) bagaimana persepsi dukungan mempengaruhi kepuasan pasangan orang tua dan *WFC* pada pasangan berpenghasilan ganda. Penelitian ini dilakukan di Portugal. Dengan jumlah responden 180 orang.



Gambar 2.7 *The relationship between work arrangements and work-family conflict*, Sumber: Matias *et al.*, (2017).

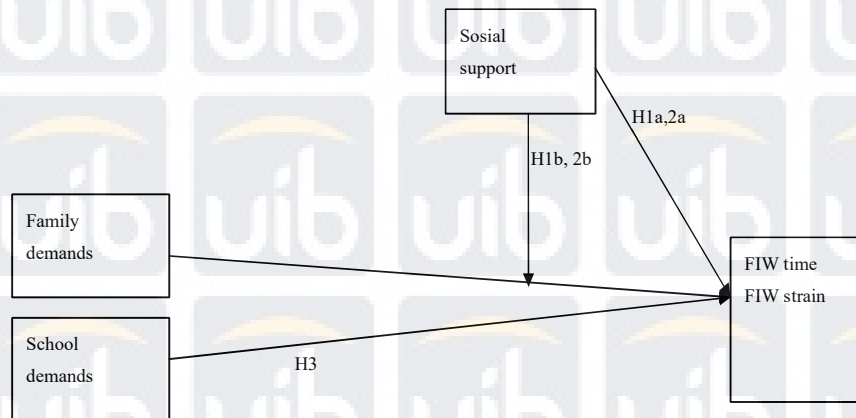
mempelajari relevansi berbagai jenis dukungan untuk kepuasan dengan work life balance. Lebih khusus lagi, ini menyelidiki relevansi negara, tempat kerja instrumental dan emosional dan dukungan keluarga, berdasarkan survei terhadap 7867 pekerja sektor jasa di delapan negara Eropa. Artikel ini dimulai dengan memetakan dukungan negara bagian, tempat kerja, dan keluarga yang tersedia untuk menentukan sumber mana yang mendominasi di negara mana dan apakah sumber ini cocok dengan tipologi rezim kesejahteraan Esping-Andersen. Dampak dari sumber dukungan yang berbeda kemudian diperiksa.



Gambar 2.8 *Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction*, Sumber: Abendroth dan Dulk, (2011)

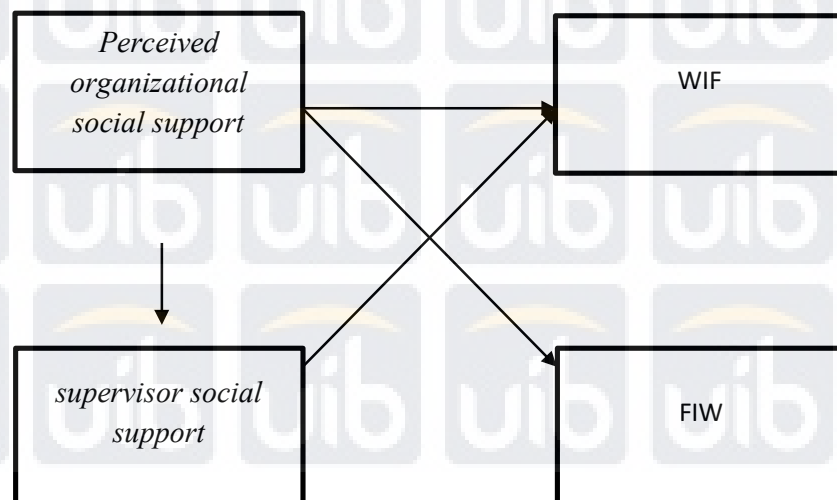
Penelitian Ryan *et al.*, (2013) mengenai *Work Family Conflict* yang terjadi di sekolah dengan *Sosial Support* sebagai mediasi. Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk mempertimbangkan bagaimana organisasi lain dapat berperan dalam konflik yang dialami oleh banyak orang tua yang bekerja: khususnya, peran sekolah.



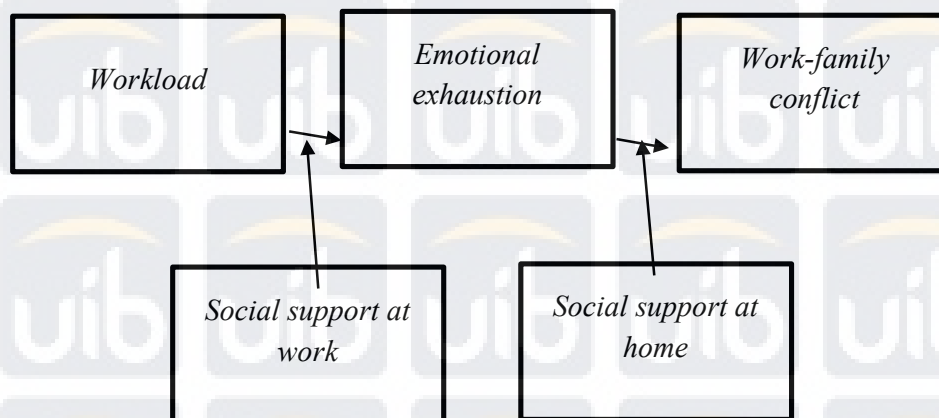
Gambar 2.9 *Work Family Conflict yang terjadi di sekolah dengan Sosial Support sebagai mediasi*, Sumber: Ryan et al., (2013).

Rudolph (2014) penelitian ini *Perceived organizational social support*, *supervisor social support* terhadap *WFC*. tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemeriksaan empiris dari hubungan ini dalam populasi yang berkembang namun kurang dipelajari ini. Penelitian ini berlokasi USA.



Gambar 2.10 *Perceived organizational social support, supervisor social support to work family conflict*, Sumber: Rudolph, (2014).

Pluut *et al.*, (2018) meneliti tentang *Workload, Emotional exhaustion terhadap Work-family conflict* yang di mediasi oleh *Social support at work* dan *Social support at home*. Tujuan untuk mengetahui dampak dari *social support* pada dua lingkungan yang berbeda. yaitu ditempat kerja mau pun dirumah. Sample dari penelitian ini adalah 122 dengan cara peserta harus berada di rumah dan dikantor selama seharian.



Gambar 2.11 *Workload, Emotional exhaustion terhadap Work-family conflict* yang di mediasi oleh *Social support at work* dan *Social support at home*, Sumber: Pluut *et al.*, (2018).

Sugiarto, (2019) meneliti tentang pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *work family conflict*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat besar kecilnya dampak dari *perceived supervisor support* terhadap *work family conflict*.



Gambar 2.12 Hubungan antara *perceived supervisor support* terhadap *work family conflict* pada ibu bekerja, Sumber: Sugiarto, (2019).

Wallace, (2014) meneliti tentang *Top management support, Supervisor Support, Co-worker support, Spousal support, Extended family support, padi domestic support* terhadap *Work Family enrichment*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan *WFE* pada para pekerja peria berkeluarga di Afrika Selatan.

Boyar *et al.*, (2012) meneliti mengenai *Social support* (emotional, instrumental) sebagai moderator *Work Family Conflict*. tujuan dari penelitian untuk mengembangkan ukuran yang komprehensif dari dukungan sosial untuk menyertakan dukungan di dalam dan di seluruh domain dari organisasi, supervisor, rekan kerja, dan keluarga untuk dua jenis dukungan, emosional, dan instrumental. Sample dari penelitian ini dibagikan kepada 187 karyawan dan hanya 118 dikembalikan.

Greenhaus *et al.*, (2011) meneliti mengenai *Family-supportive supervision, Family-supportive, organizational perceptions, Spousal support, dimediasi Work interference with family (WIF) dan Family Interference with Work (FIW)* terhadap *Work-family balance*. Sample dari penelitian ini berjumlah 170. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh *Family-supportive,*

organizational perceptions, Spousal support, terhadap Work-family balance yang di mediasi WFC. Penelitian ini dilakukan di USA.

Penelitian Beutell, (2016) mengenai pengaruh dari *Work schedule, work schedule control, supervisor support and satisfaction in relation* terhadap *work-family conflict*. Tujuan adalah untuk menguji pengaruh jadwal kerja pada *work-family conflict* dan sinergi dengan menggunakan *job demand-resources (JD-R)* dan model konservasi sumber daya. Dampak sumber daya termasuk *Support supervisor*, kontrol jadwal kerja dan kepuasan, serta efek moderasi dari jadwal kerja pada konflik (sinergi) dan kepuasan domain diperiksa. Penelitian ini dilakukan di New York, Amerika Serikat dengan jumlah responden 2810.

Griggs *et al.*, (2012) meneliti tentang bagaimana *support from work, family and community domains with time* terhadap *strain-based work-family conflict* dengan studikamus pekerja dengan penghasilan rendah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui *Family support, Community support, Work support*, terhadap *Work-family conflict* dengan studikamus pekerja dengan penghasilan rendah. Penelitian ini dilakukan di US. responden penelitian ini 193 pekerja dengan penghasilan rendah, metode dengan menghubungi dengan menggunakan telegram.

Haryanti, (2015) meneliti tentang dukungan sosial terhadap work Family conflict. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat ada tidaknya hubungan antara dukungan keluarga terhadap *Work Family Conflict*. penelitian ini dilakukan di Indonesia tepatnya di Jawa Tengah. Sample dari penelitian ini adalah wanita yang menjadi anggota ikatan wanita pengusaha. Dengan jumlah kuesioner 34.

Sirajuddin, (2018) meneliti tentang dukungan social terhadap *Work Family Conflict*. Tujuan penelitian ini iyalah untuk mengetahui dampak dari dukungan keluarga terhadap *work family conflict*.

Dulk dan Groeneveld, (2012) meneliti tentang Organizational Characteristics, state support terhadap Work life Balance. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengentahui tingkat dukungan untuk integrasi pekerjaan berbayar dan kehidupan pribadi dukungan *work-life balance (WLB)* dalam organisasi sektor publik di Eropa. Didalam state support terdapat childcare support.

Meneliti Hofacker dan Konig, (2013) tentang Tujuan untuk menyelidiki pengaruh kondisi kerja yang fleksibel pada konflik pekerjaan-keluarga di negara-negara Eropa. Pekerjaan yang fleksibel semakin banyak digunakan oleh pemberi kerja untuk beradaptasi dengan tuntutan persaingan ekonomi, seringkali dengan mengorbankan tuntutan karyawan. Namun, pada saat yang sama, pekerjaan yang fleksibel dapat menjadi sarana untuk menggabungkan pekerjaan dan kewajiban keluarga dengan lebih baik. Makalah ini berupaya untuk mengeksplorasi efek mana yang mendominasi untuk berbagai jenis pekerjaan fleksibel, dengan memberikan perhatian khusus pada efek spesifik gender.

Yanti dan Hermaleni, (2019) meneliti dukungan sosial pasangan terhadap *work family conflict*. tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan social psangan terhadap *work family conflict*. Sample dari penelitian ini 104 karyawanti bank yang telah menikah. Penelitian ini berlangsung di bukit tinggi, Indonesia.

Wike *et al.*, (2016) Penelitian ini meneliti *family supportive supervisor behaviour* terhadap *work family conflict*. tujuan penelitian ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari dukungan yang suportif terhadap *work family conflict* dalam konteks indonesia. Responden dari penelitian ini adalah pengajar wanita yang berkeluarga di perguruan tinggi negeri di Indonesia.

McNamara *et al.*, (2012) meneliti *tentang work hours, flexibility-fit, supportive work family culture* terhadap *work family balance*. Tujuan dari penelitian ini melihat pengaruh *work hours, flexibility-fit, supportive work family culture* terhadap *work family balance*. Jumlah Sample sebanyak 1879 responden. Penelitian ini berlangsung di amerika serikat.

Nugraha dan Kustanti, (2018) meneliti pengaruh dukungan *social* suami terhadap *work family conflict*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *work family conflict*. Diketahui sample dari penelitian ini berjumlah 68 perawat dengan menggunakan metode spss. Penelitian ini dilakukan di semarang.

2.2 Definisi Variabel Dependen

Menurut Kossek *et al.*, (2011), *work-family conflict* atau disebut juga *work-family Interference* merupakan salah satu jenis *InterRole Conflict* yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan peran keluarga bertolak belakang dan menimbulkan benturan, sehingga sulit untuk memilih salah satu peran yang ada. Orang yang berbeda akan mengalami masalah yang berbeda tentang pekerjaan dan keluarganya. Kesulitan yang dirasakan oleh individu dalam mengatur peran dapat menimbulkan

kelalaian dalam beberapa hal baik dalam pekerjaan maupun bersama keluarga, sehingga menimbulkan gesekan pada setiap peran. Ketidaksesuaian ini menimbulkan konflik karena dalam setiap peran terdapat kewajiban tertentu baik dalam pekerjaan maupun keluarga (Buhali dan Margaretha, 2013). Tentu saja, jika seseorang tinggal dalam keluarga, baik berperan sebagai anak atau sebagai orang tua atau pasangan, keadaan akan menuntut orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan peran tersebut dan dapat menimbulkan masalah yang berbeda. Bila banyak hal yang tidak berjalan sesuai rencana akan mengganggu pribadi dan lingkungan seseorang, cakupan lingkungan adalah lingkungan keluarga sebagai tempat awal dan unit terkecil dalam tatanan sosial, serta lingkungan yang cakupannya lebih luas. lingkungan daripada area yang ditempati. Berbagai masalah konflik peran dalam keluarga ditambah dengan faktor jumlah beban kerja, fleksibilitas kerja yang rendah (Gulzar dan Khalid, 2016).

Menurut ita (2015) *Work family conflict* terbagi menjadi dua arah yang berlawanan yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi keluarga atau yang bisa kita sebut *Work interference with family* dan *Family Interference with Work*. *Work interference with family* adalah merupakan dimana tuntutan perkerjaan / profesionalitas terhadap pekerjaan mempengaruhi tanggung jawab terhadap keluarga menjadi kurang baik, sedangkan *Family Interference with Work* adalah tanggung jawab terhadap keluarga merupakan dimana terhadap pekerjaan mempengaruhi tuntutan perkerjaan / Profesionalitas menjadi tidak maksimal.

1. *Work interference with family (WIF)*

Greenhaus *et al.*, (2012) menyatakan bahwa *Work interference with family (WIF)* merupakan dimana tuntutan pekerjaan / profesionalitas terhadap pekerjaan mempengaruhi tanggung jawab terhadap keluarga menjadi tidak baik. Menurut Cloninger *et al.*, (2015) WIF adalah jenis konflik antar peran ketika tuntutan kerja menghambat kinerja didalam lingkungan keluarga, WIF dapat didefinisikan sebagai konflik antar peran ketika karyawan mengalami tekanan kerja yang berlebihan yang mengganggu kinerja mereka dalam keluarga domain.

2. *Family Interference with Work (FIW)*

Allen *et al.*, (2012) menyatakan bahwa *Family Interference with Work (FIW)* tanggung jawab terhadap keluarga merupakan dimana terhadap pekerjaan mempengaruhi tuntutan pekerjaan / Profesionalitas menjadi tidak maksimal. Menurut Selvarajan *et al.*, (2013) FIW adalah jenis konflik antar peran saat tuntutan keluarga menghambat kinerja dalam lingkungan pekerjaan. FIW dapat didefinisikan sebagai konflik antar peran Ketika karyawan mengalami tekanan yang terjadi di lingkungan rumah yang mengganggu kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Hal ini akan membuat kualitas kerja yang buruk bisa jadi karyawan bolos kerja karena pengaruh dari lingkungan rumah yang buruk.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Workplace Instrumental Support* Terhadap *Work interference with family (WIF)* dan *Family interference with Work (FIW)*.

Penelitian tentang *Workplace Instrumental Support* telah menghasilkan hasil yang bertentangan. Dukungan ini diberikan untuk memperkuat motivasi dan dedikasi kerja, membantu pekerja mengelola sumber daya mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik antara tanggung jawab profesional dan yang sudah dikenal. Selain itu, mereka cenderung memfasilitasi jadwal kegiatan yang benar, sehingga memungkinkan pekerja untuk menemukan solusi yang sesuai dengan situasi pribadinya. Waktu *fleksibel* atau penjadwalan kerja yang *fleksibel*, biasanya mengurangi *WFC* yang dilaporkan Kelly *et al.* (2008), tetapi jam kerja yang *fleksibel*, serta pekerjaan rumah / bekerja dari rumah, dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan keluarga, yang mengarah ke tingkat stres dan ketegangan yang lebih tinggi (Russell *at all.*, 2009).

Seiger *et al.*, (2012) menyatakan meskipun domain kerja dianggap sebagai anteseden yang lebih proksimal untuk *WIF* daripada ke *FIW*, dan domain keluarga dianggap sebagai anteseden yang lebih proksimal untuk *FIW* daripada ke *WIF*, ini bukan berarti hubungan lintas domain tidak ada. Artinya, dukungan di tempat kerja berhubungan dengan *FIW* tetapi tidak pada tingkat yang sama seperti yang mereka lakukan pada *WIF*. Misalnya, seorang karyawan yang menyadari bahwa setelah acara sekolah sering terjadi sekitar jam 4 sore dapat menyesuaikan jadwal kerjanya untuk menghindari situasi di mana ia harus kehilangan pekerjaan untuk acara-acara ini, sehingga menghindari *FIW*. Selain itu, seorang karyawan yang dapat bekerja

dari rumah mungkin dapat memeriksa anak yang sakit saat melakukan pekerjaannya daripada melewatkan seluruh hari kerja untuk tinggal di rumah dan merawat anak tersebut. Pola yang disebutkan di atas umumnya telah didukung dalam literatur ketika keterlibatan peran dan pemicu peran diperiksa sebagai prediktor *WFC* (Michel *et al.*, 2011).

2.3.2 Hubungan *Workplace Emotional Support* Terhadap *Work interference with family (WIF)* dan *Family interference with Work (FIW)*.

Kossek *et al.*, (2011) *Workplace Emotional Support* termasuk dukungan sosial, yaitu, dukungan informasi, instrumental dan emosional dari pengawas dan rekan kerja dan dukungan emosional dari organisasi secara umum. Mengenai dukungan emosional, penelitian empiris (McCarthy *et al.*, 2013; Abendroth & Dulk, 2011) telah menyarankan bahwa sumber daya yang disediakan oleh pengawas dan rekan kerja, serta sejauh mana budaya organisasi bersimpati untuk bekerja - komitmen keluarga, tidak hanya mengurangi ketegangan tetapi juga bertindak sebagai katalis untuk pengaturan kerja instrumental yang efektif terkait dengan *WFC* yang dilaporkan. Disarankan bahwa dukungan emosional berkontribusi pada karyawan Tingkat energi (van Daalen *et al.*, 2006). Dengan kata lain, budaya organisasi yang *supportif* memfasilitasi dialog seputar masalah terkait keluarga atau pekerjaan dan mengurangi stres terkait *WFC* berkat lingkungan yang lebih responsif dan simpatik (Halbesleben, 2006).

2.3.3 Pengaruh *Family Support* Terhadap *Work interference with family (WIF)* dan *Family interference with Work (FIW)*.

Muse dan Pichler (2011) mengatakan dengan melihat penelitian sebelumnya terdapat ketidakseimbangan dalam literatur sehubungan dengan dukungan keluarga dibandingkan dengan bentuk dukungan di tempat kerja.

Ketidakseimbangan ini menimbulkan pertanyaan mengingat bahwa teori *Conservation of Resources (COR)* memberikan dasar yang kuat untuk mengharapkan hubungan negatif ada antara dukungan keluarga dan konflik kerja-keluarga. Sebagai contoh, anggota keluarga dapat memberikan dukungan emosional dengan mendengarkan dan berempati satu sama lain tentang perjuangan kerja-keluarga; mereka dapat menawarkan saran dan saran tentang cara mengelola konflik kerja-keluarga yang lebih baik dan secara aktif menerima tanggung jawab keluarga untuk mengurangi beban kerja anggota keluarga yang merasakan konflik kerja-keluarga (mis., dukungan instrumental). Meskipun dukungan keluarga belum diteliti sejauh dukungan tempat kerja, penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan negatif antara dukungan keluarga dan konflik kerja-keluarga.

Dukungan sosial dapat membantu mengurangi waktu dan keterlibatan dalam kegiatan non-kerja, memungkinkan untuk manajemen batas yang lebih efektif antara rumah dan pekerjaan. Mitra dan anggota keluarga besar juga dapat memberikan dukungan yang memungkinkan individu untuk mengelola stres dan tanggung jawab di tempat kerja, sehingga membantu mengurangi persepsi *WIF*. Di tingkat keluarga, hubungan interpersonal dapat memberikan dukungan instrumental (bantuan nyata dalam tugas-tugas rumah tangga dan perawatan) dan emosional (pemahaman, empati, kasih sayang, kepercayaan, dll.).

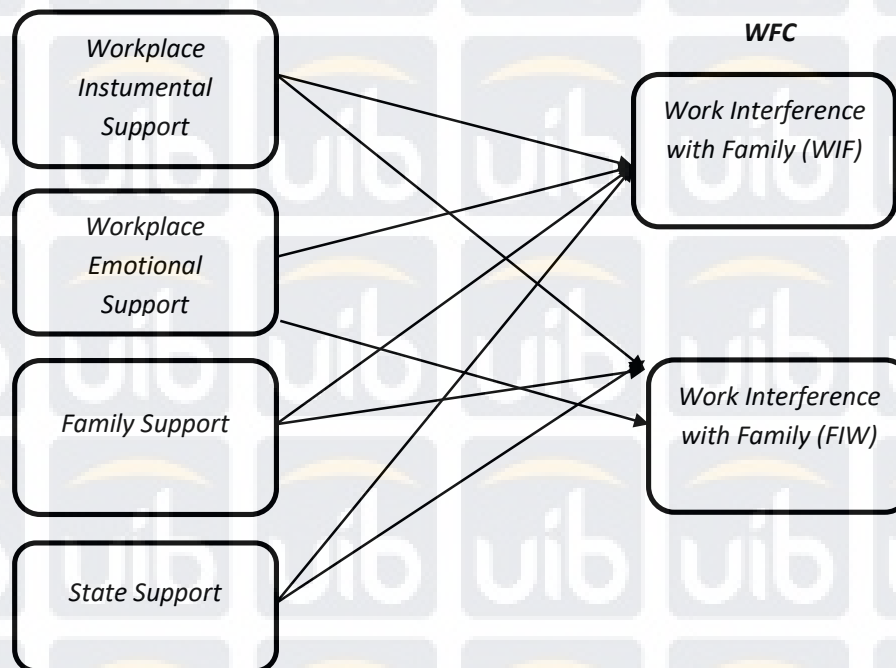
2.3.4 Pengaruh *State Support* Terhadap *Work interference with family (WIF)* dan *Family interference with Work (FIW)*.

Di tingkat nasional, dukungan mencakup fasilitas penitipan anak publik, ketentuan undang-undang untuk cuti terkait keluarga, tunjangan keluarga dan anak dan peraturan waktu kerja. Dengan melakukan itu, ia membebaskan sumber daya keuangan yang kemudian dapat didistribusikan kembali untuk menanggapi kebutuhan lain. Selain itu, dukungan negara bertujuan untuk memfasilitasi manajemen waktu sehingga dapat membantu pekerja untuk menemukan keseimbangan yang lebih baik di antara berbagai kewajiban. (Ferri *et al.*, 2018).

Ada penelitian terbatas tentang pengaruh dukungan tingkat negara bagian pada WFC, dan temuan penelitian ini beragam. Beberapa penelitian telah menemukan bukti bahwa dukungan negara menimbulkan efek negatif pada WFC (Chung, 2012), sementara yang lain menunjukkan bahwa ketentuan negara tidak menghasilkan efek yang signifikan (Edlund, 2007; Van der Lippe *et al.*, 2006). Terlepas dari ketidakkonsistenan ini, yang mungkin disebabkan oleh kovariat (misalnya Steiber, 2009), dukungan tingkat negara bagian (yaitu pengaturan cuti dan pengasuhan anak yang didukung publik) diasumsikan menyediakan individu dengan sumber daya tambahan untuk membantu mereka menangani tuntutan yang bersaing dari berbagai peran. Pada tingkat yang lebih rinci, pengaturan cuti memungkinkan untuk mengambil cuti ketika tuntutan keluarga lebih tinggi; pengasuhan anak meningkatkan waktu dan energi yang tersedia, dan membantu mengurangi tuntutan dari domain keluarga.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang, Perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, signifikan penelitian serta landasan teori yang telah di paparkan diatas maka hubungan antar variable dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah metode penelitian. Model dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Berdasarkan dari model penelitian maka didapat hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh *Workplace instrumental support* terhadap *Work interference with Family*

H2 : Ada pengaruh *Workplace instrumental support* terhadap *Family interference with Work*

H3 : Ada pengaruh *Workplace emotional support* terhadap *Work interference with Family*

H4 : Ada pengaruh *Workplace emotional support* terhadap *Family interference with Work*

H5 : Ada pengaruh *Family support* terhadap *Work interference with Family*

H6 : Ada pengaruh *Family support* terhadap *Family interference with Work*

H7 : Ada pengaruh *State Support* berdampak terhadap *Work interference with Family*

H8 : Ada pengaruh *State Support* berdampak terhadap *Family interference with Work*