

## Peran Nilai Positif Pekerjaan-Keluarga sebagai Mediasi Pengaruh Dukungan Suami terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Perkawinan pada Perempuan yang Bekerja

*Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto*<sup>1</sup>

Fakultas Psikologi  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*Faturochman*<sup>2</sup>

*MG. Adiyanti*<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi  
Universitas Gadjah Mada

### *Abstract*

*The purpose of this study is to examine the role of work-family positive value, which is based on gender theory and ecological theory, as a mediation of the influence of husband's support toward both job and marital satisfaction among working women. The subjects of this study were 188 female workers who lived together with their husbands and took care of children below 12 years. By applying structural equation modeling, the proposed model fit with the data ( $\chi^2 = 1,628$ ;  $p=0.202$  and  $GFI = 0.996$ ). Furthermore, the result shows that the effect of variabel of husband's support increases when the work-family positive value as a mediating variable is applied. The theoretical and practical implications of the result are discussed.*

*Keywords: husband's support, work-family positive value, job satisfaction, marital satisfaction*

Secara nasional, penduduk yang bekerja menurut jenis pekerjaan (tenaga profesional) pada bulan Agustus 2010; laki-laki sebanyak 21.023.975, perempuan sebanyak 11.497.542. Pada bulan Agustus 2011; laki-laki yang bekerja sebanyak 24.381.000, perempuan yang bekerja sebanyak 13.390.000. Penduduk yang bekerja dengan status karyawan/pegawai di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pada bulan dan tahun yang sama menunjukkan jumlah laki-laki yang beker-

ja sebanyak 1.002.000 sedangkan perempuan sebanyak 796.542 (Pusdatinaker, 2011).

Tingginya peningkatan penduduk perempuan yang bekerja diduga karena semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum perempuan dan dorongan ekonomi yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan (Badan Pusat Statistik, 2008). Peningkatan pendidikan juga mengakibatkan peningkatan perempuan memasuki pasar tenaga kerja.

Peningkatan jumlah perempuan Indonesia dalam angkatan kerja berdampak terhadap kemitrasejajaran laki-laki dan perempuan dalam perkawinan. Mewujud-

---

<sup>1</sup> Korespondensi dengan penulis dapat dilakukan melalui: winasoeharto@gmail.com

<sup>2</sup> Atau melalui: faturpsi@ugm.ac.id

<sup>3</sup> Atau melalui: mg\_adi@ugm.ac.id

kan kemitrasejajaran antara laki-laki dan perempuan adalah mewujudkan kesetaraan sehingga merupakan sarana bagi perempuan untuk mengembangkan jati diri yang positif (Sadli, 2010). Kesetaraan yang berupa kesetaraan dalam pengambilan keputusan bersama dan berbagi tugas akan meningkatkan kepuasan perkawinan. Berkaitan dengan status perkawinan, perempuan yang sudah menikah dan mempunyai anak lebih mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada perempuan yang belum menikah (Grzywacz & Marks, 2000). Perempuan ini memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu mempermudah menjalankan peran di tempat kerja.

Dari hasil paparan di atas maka menurut peneliti, penelitian tentang nilai pekerjaan-keluarga yaitu nilai positif pekerjaan perlu dilakukan untuk mengkaji nilai positif pekerjaan-keluarga yang dialami oleh perempuan yang bekerja. Kajian nilai positif pekerjaan-keluarga dilakukan agar perempuan yang bekerja ini akan memperoleh manfaat nilai positif pekerjaan-keluarga. Dampak yang ditimbulkan dari peran sebagai istri, ibu atau pekerja dapat positif apabila pekerja mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga yang tinggi. Perempuan ini memperoleh keuntungan dari peran yang dijalankan dalam keluarga yaitu mempermudah menjalankan peran di tempat kerja. Perempuan yang bekerja merasakan keuntungan yang didapat dari beberapa peran yang dijalankan yaitu memperoleh keterampilan, emosi yang positif, harga diri dan kepuasan hidup (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002).

Penelitian tentang nilai pekerjaan-keluarga terutama nilai positif pekerjaan terhadap keluarga perlu dilakukan karena wacana tentang nilai positif pekerjaan-keluarga belum berkembang di Indonesia.

Di Indonesia, wacana tentang nilai positif pekerjaan-keluarga sejauh pengamatan peneliti belum banyak ditulis dan diteliti. Di Indonesia, sejauh ini belum ditemukan model teoritik nilai pekerjaan-keluarga (nilai positif pekerjaan-keluarga) sebagai mediasi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja. Pengembangan model ini diperlukan terutama di lingkungan budaya Indonesia (budaya patriakhi), perempuan mempunyai berbagai peran yang harus dijalankan antara lain berperan sebagai isteri, ibu dan pekerja. Perempuan yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik; sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab dalam sektor publik: sebagai pekerja (Twenge, Campbell, & Foster, 2003). Mengingat peran perempuan yang penting tersebut maka penelitian perlu dilakukan untuk mengkaji nilai pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja agar perempuan yang bekerja ini tidak mengalami dampak negatif tapi akan memperoleh manfaat nilai positif pekerjaan-keluarga sehingga ibu dapat menjalankan berbagai peran dengan optimal.

Orang dapat mempunyai berbagai peran pada saat yang bersamaan yaitu peran dalam keluarga (ayah/ibu, suami/istri) dan peran dalam pekerjaan (pekerja). Peran yang dijalankan dalam pekerjaan-keluarga ini dapat menimbulkan nilai pekerjaan-keluarga baik nilai positif/nilai positif dari peran-peran yang dijalankan maupun nilai negatif/konflik peran (Greenhaus, Jeffrey, & Romila, 2007; Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009). Nilai positif dan konflik pekerjaan-keluarga lebih merupakan konstruk yang berdiri sendiri daripada konstruk yang berseberangan, orang yang kurang mengalami konflik tidak berarti

lebih mengalami nilai positif (Frone, 2003; Graves, Ohlott, & Ruderman, 2007; Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2001; Voydanoff, 2004).

Nilai positif pekerjaan-keluarga diartikan sebagai bentuk peran ganda, peran dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi (Frone, 2003). Nilai positif pekerjaan-keluarga terjadi ketika peran yang dilakukan dalam pekerjaan dan peran yang dilakukan dalam keluarga saling memberikan kontribusi positif dan keuntungan (Balmforth & Gardner, 2006; Bhargava & Baral, 2009). Nilai positif pekerjaan-keluarga yang terdiri dari dua dimensi yaitu nilai positif pekerjaan terhadap keluarga dan nilai positif keluarga terhadap pekerjaan.

Kajian nilai positif pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini bukan sebagai hasil akhir, tetapi sebagai mediator antara dukungan suami sebagai anteseden dengan kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan sebagai konsekuensi.

Tujuan penelitian adalah mengkaji peran nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai mediasi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja. Manfaat penelitian ini secara teoritis sebagai kajian teoritis untuk melihat peran nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai mediasi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja karena tanpa mengetahui dengan baik proses yang terjadi dalam hubungan pekerjaan-keluarga akan sulit untuk membantu perempuan yang bekerja mengalami keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Manfaat praktis penelitian adalah pertama, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan perempuan yang bekerja akan pentingnya pencapaian nilai positif pekerjaan-keluarga bagi kepuasan

kerja dan kepuasan perkawinan. Kedua, memberi gambaran bagi suami akan pentingnya dukungan suami sehingga suami lebih memberi dukungan.

Model yang digunakan untuk menyusun model penelitian tentang nilai positif pekerjaan-keluarga adalah model yang dibuat oleh Bhargava dan Baral (2009) mengidentifikasi dukungan keluarga muncul sebagai prediktor nilai positif pekerjaan keluarga. Dukungan yang diterima dari suami penting artinya bagi isteri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosi dan instrumental yang diperoleh dari suami akan meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga (Voydanoff, 2004). Penelitian Aryee, Srinivas dan Tan (2005) pada laki-laki dan perempuan yang bekerja di India juga menunjukkan ada hubungan antara dukungan keluarga dengan nilai positif keluarga-pekerjaan.

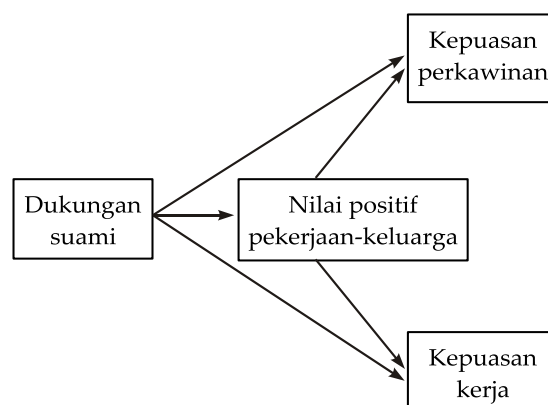
Penelitian Wadsworth dan Owens (2007) pada pegawai menunjukkan perlunya dukungan sosial untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan dari keluarga yaitu suami akan berpengaruh positif terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga.

Model yang digambarkan oleh Hill (2005) menunjukkan tingginya nilai positif pekerjaan-keluarga dan nilai positif keluarga-pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Model tersebut didukung oleh model yang dibuat Hennessy (2007) untuk mengeksplorasi konflik dan nilai positif pada ibu yang bekerja. Model tersebut menggambarkan nilai positif pekerjaan-keluarga yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Aryee *et al.*, (2005); Balmforth & Gardner (2006); Bhargava dan Baral (2009); Ezsa dan Deckman (1996); meta-analisis yang dilakukan McNall, Nicklin, dan Masuda (2009); dan Washington (2006) menemu-

kan ada pengaruh nilai positif pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh keterampilan dan perilaku akan mempengaruhi suasana hati yang positif di keluarga dan lebih puas dengan pekerjaan. Penelitian Belsky, Perry-Jenkin, dan Crouter (1985) pada isteri yang bekerja menemukan ada hubungan dukungan suami dengan kepuasan kerja dengan dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga pada isteri. Model yang digambarkan oleh Hill (2005) menunjukkan tingginya nilai positif pekerjaan-keluarga dan nilai positif keluarga-pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan perkawinan.

Berdasarkan model-model dan hasil penelitian di atas, peneliti akan menggunakan sebagai dasar untuk membangun model. Penelitian ini akan membangun model dengan perspektif teori peran (perspektif peran yang memberi nilai positif dan perspektif gender) dan teori ekologi. Teori peran dipilih untuk menjelaskan masalah nilai positif pekerjaan-keluarga karena melalui teori ini dapat dijelaskan beberapa peran yang dilakukan seseorang akan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang. Perspektif gender untuk menjelaskan nilai pekerjaan-keluarga karena antara laki-laki dengan perempuan mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga. Teori ekologi dipilih untuk menjelaskan masalah nilai pekerjaan-keluarga karena melalui teori ini dapat dijelaskan bahwa antara individu yang bekerja dengan lingkungan keluarga berinteraksi dan saling mempengaruhi.

Berdasarkan landasan teori dapat digambarkan model teoritis pada Gambar 1.



Gambar 1: Model teoritis nilai positif pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah model pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja dengan dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga yang berlandaskan teori peran dan teori ekologi membentuk model nilai pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja didukung dengan data empirik.

## Metode

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel kepuasan kerja, kepuasan perkawinan, dukungan suami, dan nilai positif pekerjaan-keluarga. Variabel-variabel tersebut dibedakan sebagai variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan, sedangkan variabel eksogen dalam penelitian ini adalah dukungan suami. Variabel mediator adalah nilai positif pekerjaan-keluarga yang memediasi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen.

Karakteristik subjek penelitian sebagai berikut: subjek tinggal bersama dengan suami yang bekerja dan mempunyai anak berusia di bawah 12 tahun yang tinggal bersama dengan subjek; bekerja penuh waktu; bekerja sebagai guru, perawat dan pegawai bank yang bekerja di sektor publik (bekerja untuk pemerintah).

Jumlah subjek penelitian ini merujuk pada analisis statistik yang digunakan, yaitu analisis model *Struktural Equation Modeling* (SEM). Menurut Hair, et al., (Ghozali, 2008), jumlah subjek untuk analisis model SEM adalah sekitar 200. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah subjek penelitian diperkirakan 200 subjek. Dari 230 eksemplar skala yang disebar ternyata 202 eksemplar skala yang kembali dan hanya 189 eksemplar skala yang dapat dianalisis. 13 eksemplar skala yang tidak dapat dianalisis karena subjek penelitian yang mengisi skala tersebut tidak sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Setelah dilakukan uji asumsi *outlier* maka keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 188.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yaitu

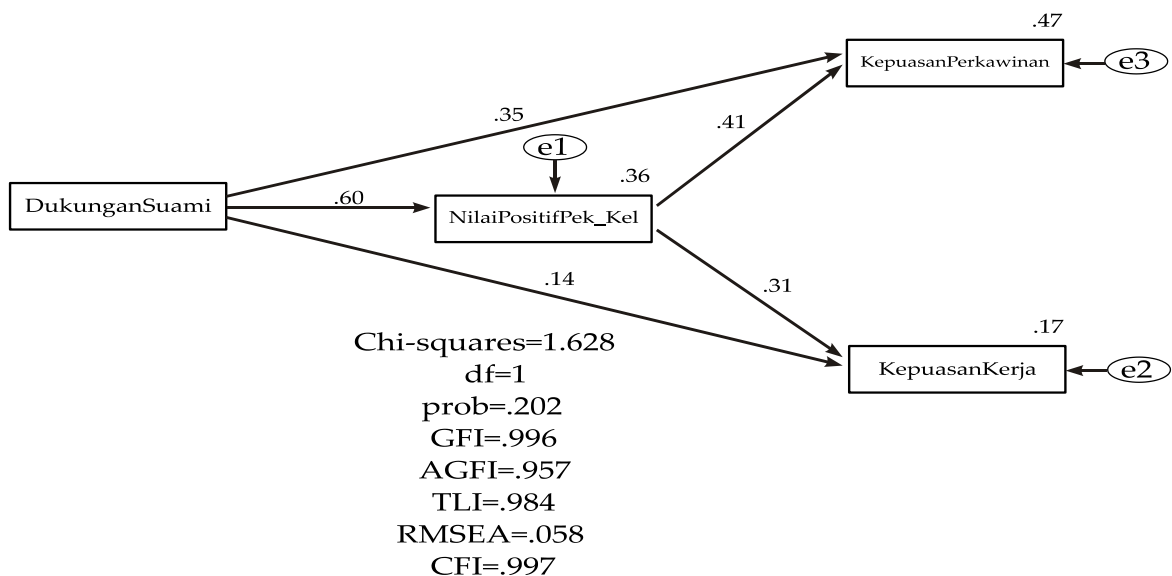
skala kepuasan kerja, skala kepuasan perkawinan, skala nilai positif pekerjaan-keluarga, skala dukungan suami.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan struktural (*Structural Equation Model* disingkat SEM). Analisis SEM yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah model persamaan struktural dengan variabel *observed* atau regresi simultan dengan variabel *observed*. Analisis jalur menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan variabel endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel antara. Analisis jalur juga dapat mengukur hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model (Ghozali, 2008).

## Hasil

Gambar 2 merupakan model nilai positif pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yaitu nilai *kai-kuadrat* dengan  $p > 0,05$ ; nilai GFI  $\geq 0,90$ ; nilai AGFI  $\geq 0,90$ ,



Gambar 2. Hasil uji model nilai positif pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja

hasil analisis dari model alternatif menunjukkan hasil uji fit telah memenuhi kriteria. Terlihat bahwa nilai kai-kuadrat sebesar 1.628 dengan  $p=0,202$ ; nilai GFI sebesar 0,996; nilai AGFI sebesar 0,957. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, model pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja dengan dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga yang berlandaskan teori peran dan teori ekologi membentuk model nilai pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja didukung dengan data empirik.

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa terdapat garis regresi (efek langsung) yang signifikan, yaitu variabel dukungan suami mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,60, variabel dukungan suami juga mempengaruhi kepuasan perkawinan dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,35. Variabel nilai positif pekerjaan-keluarga mempengaruhi kepuasan perkawinan dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,41, Variabel nilai positif pekerjaan-keluarga juga mempengaruhi kepuasan kerja dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,30.

Berdasarkan hasil analisis efek langsung memperlihatkan dukungan suami mempengaruhi nilai positif pekerjaan-keluarga dan kepuasan perkawinan. Nilai positif pekerjaan-keluarga mempengaruhi kepuasan perkawinan dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan ibu yang bekerja membutuhkan dukungan dari suami untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga. Dukungan suami juga diperlukan ibu yang bekerja agar ibu merasa puas akan perkawinannya.

Hasil efek langsung juga menunjukkan bahwa nilai positif pekerjaan-keluarga berperan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan. Efek nilai positif pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan perkawinan lebih besar (bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,41) dibandingkan dengan efek langsung nilai positif pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja (bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,30).

Ada efek tidak langsung dukungan suami terhadap kepuasan perkawinan dengan (bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,24). Hal tersebut menunjukkan nilai positif pekerjaan-keluarga berperan sebagai mediator bagi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan perkawinan. Ada efek tidak langsung dukungan suami terhadap kepuasan kerja dengan (bobot

Tabel 1

Koefisiensi regresi efek langsung, efek tidak langsung dan efek total variabel pengaruh terhadap variabel terpengaruh

Variabel Terpengaruh	Variabel Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
Nilai positif pek-kel	Dukungan suami	0,60**	0,00	0,60
Kepuasan Perkawinan	Dukungan suami	0,35**	0,24	0,59
Kepuasan kerja	Dukungan suami	0,13	0,18	0,32
Kepuasan Perkawinan	Nilai Positif pek-kel	0,41**	0,00	0,41
Kepuasan kerja	Nilai positif pek-kel	0,30**	0,00	0,30

Keterangan: \*\*  $p < 0.01$

regresi terstandarisasi sebesar 0,18). Hal tersebut menunjukkan nilai positif pekerjaan-keluarga berperan sebagai mediator bagi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja.

### Diskusi

Model teori ini merupakan model nilai positif pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja ditinjau dari perpektif teori peran dan teori ekologi untuk melihat pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan baik pengaruh langsung atau tidak langsung melalui nilai positif pekerjaan-keluarga.

Model nilai positif pekerjaan keluarga didasarkan pada teori peran. Peran yang dijalankan seseorang dapat berpengaruh positif bagi kehidupan seseorang (nilai positif dari peran di pekerjaan ke peran di keluarga) (Sieber, 1974). Nilai positif pekerjaan keluarga ini lebih dialami perempuan karena menurut teori gender (yang mendasarkan pada teori peran), antara laki-laki dan perempuan mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Melalui teori ekologi dapat dijelaskan bahwa lingkungan tempat individu bekerja dan lingkungan keluarga berinteraksi dan saling mempengaruhi. Ada hubungan antara pengalaman berkeluarga dengan pengalaman bekerja, hubungan ini dapat saling memudahkan dalam menjalankan peran (Grzywacz & Mark, 2000). Berdasarkan teori ekologi, perempuan yang bekerja perlu memperhatikan hubungan interpersonal dengan orang-orang yang ada di sekitar, yang didalamnya terdapat dukungan yang berupa dukungan emosi, dukungan informatif, dukungan instrumen dan penilaian positif.

Jika ditinjau dari teori peran yang memberi nilai positif, bagi ibu-ibu subjek penelitian, pengalaman dalam menjalankan peran di rumah berhubungan penting dengan pengalaman menjalankan peran di pekerjaan dan sebaliknya. Peran-peran yang dijalankan ibu di rumah dapat berpengaruh positif bagi kehidupan sebagai pekerja. Perempuan yang bekerja dapat merasakan keuntungan memiliki beberapa peran karena ada dukungan dari suami. Perempuan yang bekerja dapat membawa implikasi yang positif maupun negatif tergantung pada dinamika fungsi keluarga dalam kehidupan perempuan yang bekerja, apakah mendukung atau menghambatnya.

Ditinjau dari teori ekologi menurut Brofenbrenner (1979; 2005) ada kaitan antara sistem mikro dengan individu. Perubahan dalam tiap sistem akan mempengaruhi hal-hal yang terjadi dalam pekerjaan atau keluarga. Ada hubungan yang bersifat relasional, segala sesuatu yang terjadi pada salah satu anggota keluarga akan berpengaruh terhadap anggota keluarga yang lain. Dukungan dari suami dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja melalui nilai positif pekerjaan-keluarga. Perempuan yang bekerja merasakan ada dukungan dari suami akan merasakan suasana hati yang positif dan energi positif dalam keluarga. Suasana hati yang positif dan energi positif ini dapat terbawa ketika menjalankan peran sebagai pekerja, selanjutnya hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja. Ada efek tidak langsung dukungan suami terhadap kepuasan kerja dengan bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,18. Hal tersebut menunjukkan nilai positif pekerjaan-keluarga berperan sebagai mediator bagi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan ada efek tidak langsung dukungan suami terhadap kepuasan perkawinan dengan (bobot regresi terstandarisasi sebesar 0,24). Hal tersebut menunjukkan nilai positif pekerjaan-keluarga berperan sebagai mediator bagi pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan perkawinan. Pada penelitian ini, dukungan suami yang dirasakan subjek baik yang bekerja sebagai pegawai bank, perawat dan guru adalah penilaian positif. Selain itu, suami juga dirasakan memberikan dukungan instrumental yaitu penyediaan bantuan yang sebenarnya untuk membantu dalam keberhasilan tugas, yang meliputi membantu dalam pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Dukungan dari suami yang dipersepsi atau dirasakan, dinilai atau diinterpretasi istri akan membuat istri merasa memperoleh dukungan dan merasa ada suami yang dapat diandalkan pada saat dibutuhkan, kondisi ini akan membuat istri merasa puas dengan perkawinannya.

Model ini didukung Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, Rivas-Hermosilla, Álvarez-Bejarano, dan Vergel (2010) yang menelaah 154 artikel yang berhubungan dengan psikologi positif di tempat kerja. Artikel yang berhubungan dengan masalah nilai positif pekerjaan keluarga menunjukkan ada hubungan nilai positif pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja, kepuasan perkawinan, kepuasan hidup dan kesejahteraan. Penelitian yang dilakukan Soeharto (2010) dengan mendasarkan pada teori *role enhancement* dan teori gender juga menunjukkan peran nilai positif sebagai mediator pengaruh dukungan dari pasangan dan dukungan dari tempat kerja terhadap kepuasan kerja pada wanita yang bekerja.

Nilai positif pekerjaan-keluarga membantu perempuan yang bekerja mencapai

keseimbangan antara menjalankan peran sebagai pekerja dengan peran dalam keluarga. Ditinjau dari perspektif teori gender, kemampuan ini didukung oleh sifat feminin pada diri perempuan. Sifat feminin terkandung sifat fleksibel dan luwes (Handayani & Novianto, 2004). Justru dengan keluwesannya ini perempuan dapat menyesuaikan diri dan mengatasi segala situasi yang menghimpitnya. Jadi, ketika perempuan harus menjalankan beberapa peran sekaligus yaitu menjadi ibu, isteri dan pekerja maka perempuan ini dapat menyesuaikan diri dan mengambil manfaat positif dari beberapa peran yang dijalankan.

Ditinjau dari perspektif teori ekologi, permasalahan mengenai peran perempuan yang bekerja di sektor publik terkait dengan kehidupan keluarga yang di dalamnya terdapat suami. Masalah perempuan yang menjalankan peran di sektor publik dan sektor domestik dapat menjadi positif tergantung pada situasi kehidupan keluarga dalam hal ini adalah dukungan suami. Hubungan isteri yang bekerja dengan suaminya bersifat relasional. Perempuan yang bekerja ini merasakan bahwa suami memberi dukungan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Subjek penelitian ini merasakan suami memberi dukungan yang tinggi terutama dalam penelitian ini dukungan suami berupa penilaian positif sehingga subjek merasakan kepuasan perkawinan yang tinggi.

Model nilai pekerjaan-keluarga dengan melihat nilai positif pekerjaan-keluarga sebagai mediasi dapat dijelaskan melalui psikologi positif. Berdasarkan pendapat psikologi positif dari Seligman (Snyder & Lopez, 2002), yang fokus pada kekuatan dan fungsi yang optimal pada individu bukan pada kelemahan dan gangguan fungsi individu. Perspektif psikologi positif ini membantu memahami



bahwa memiliki beberapa peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak selalu menyebabkan keterlibatan dalam satu peran akan menghabiskan waktu dan energi untuk peran yang lain tetapi ada dampak positif dari peran ganda antara lain meningkatkan kesejahteraan hidup (Steenbergen, 2007). Pendekatan yang mengacu pada perspektif psikologi positif melihat pengalaman positif di tempat kerja dapat diterapkan di rumah dan sebaliknya pengalaman positif di rumah dapat diterapkan di tempat kerja.

Jadi berdasarkan model ini, dukungan suami diperlukan perempuan yang bekerja terutama bagi mereka yang masih mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga rendah agar dapat mengambil manfaat positif dari beberapa peran yang dijalankan dan akhirnya meningkatkan kualitas kehidupan keluarga/pekerjaan (mengalami kepuasan perkawinan dan kepuasan kerja).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Model teori nilai pekerjaan-keluarga pada perempuan bekerja menunjukkan ada pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan pada perempuan yang bekerja dengan dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga. Perspektif teori peran (perspektif teori peran yang memperkaya, perspektif teori gender) dan teori ekologi dipakai untuk menjelaskan model tersebut; (2) Model nilai pekerjaan-keluarga menunjukkan variabel nilai positif pekerjaan-keluarga berperan sebagai mediator pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan karena variabel nilai positif pekerjaan-keluarga memiliki efek langsung yang signifikan dan efek tidak langsung dengan variabel dukungan suami, kepuasan perkawinan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hal tersebut di atas, nilai positif pekerjaan-keluarga menjadi aspek yang penting dalam menjelaskan hubungan keluarga-pekerjaan sehingga diperoleh model tentang nilai positif pekerjaan-keluarga perempuan yang bekerja yang sesuai untuk menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga pada perempuan yang bekerja. Nilai positif pekerjaan-keluarga dapat menjadi topik penelitian yang akan datang, ini adalah wilayah baru dan menarik dari penelitian yang akan berkembang. Temuan bahwa variabel dukungan suami, yang berpengaruh terhadap nilai positif pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan dapat dianggap berkontribusi terhadap psikologi positif.

Berdasarkan temuan penelitian ini maka peneliti selanjutnya sebaiknya: (1) Melakukan penelitian secara menyeluruh dan mengeksplorasi faktor yang mempengaruhi nilai pekerjaan-keluarga seperti faktor individual. (2) Mengeksplorasi konsep psikologi positif lain yang mungkin juga berhubungan dengan nilai positif pekerjaan-keluarga seperti kesejahteraan subjektif. (3) Melakukan pemilihan subjek, meskipun subjek dalam penelitian ini mewakili perempuan yang bekerja di sektor profesional tetapi subjek penelitian belum menggambarkan perempuan yang bekerja secara umum sehingga peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan meneliti perempuan dengan berbagai status pekerjaan dan jabatan (level managerial). Selain itu, peneliti selanjutnya perlu memperhatikan latar belakang budaya subjek penelitian. (4) Diharapkan terus mengembangkan dan menguji model teoritis nilai positif pekerjaan-keluarga yang mendasarkan pada perspektif teori peran untuk memahami bagaimana individu menggunakan pengalaman dari peran yang satu untuk meningkatkan kualitas peran yang lain.

### Kepustakaan

- Ahmad, A. (1996). Work-family conflict among married professional women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology, 136*(5), 663-665.
- Ahmad, A. (2005). Work-family conflict among dual-earner couples: Comparisons by gender and profession. *Jurnal Psikologi Malaysia, 19*, 1-12.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among professional women: evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837.
- Aryee, S., Srinivas, E.S., & Tan H.H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 132-146.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles, 53*(7/8), 453-471.
- Badan Pusat Statistik. (2008). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia*. Jakarta: CV Petratama Persada.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology, 35*(2), 69-76.
- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). Women, men, work, and family: An Expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
- Bhargava, S., & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrich among Indian managers. *National Academy of Psychology (NAOP) India Psychological Studies, 54*, 213-225.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: bioecological perspectives on human development*. London: Sage Publications.
- Dierdorff, E.C., & Ellington, K.J. (2008). It's the nature of the work: Examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 883-892.
- Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 60-74.
- Erdwins.C.J, Buffardi. L.C., Casper.W.J., & O'Brien. A.S. (2001).The Relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy. *Family Relations, 50*(3), 230-238.
- Ezsa, M., & Deckman, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: Flextime and care in the federal government. *Public Administration Review, 56*(2), 174-179.
- Ford, M.T. Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A Meta-Analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 57-80.
- Frye, K.N., & Breugh, J.A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, Work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A Test of conceptual model. *Journal of Business and Psychology, 19*(2), 197-219.
- Ghozali, I. (2008). *Model persamaan struktural, konsep & aplikasi dengan program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grandey, A.A., Cordeiro. B.L., & Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-

- source test of the work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J., & Mark, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Handayani, C.S., & Novianto, A. (2004). *Kuasa Wanita Jawa*. Yogyakarta: LKiS.
- Hill, E.J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Judge T.A., & Colquitt, J.A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kim, J.L. S., & Ling. C.S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5/6), 204-221.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Koentjaraningrat. (1974). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A Review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- McNall, L.A., Nicklin, J. M. & Masuda, A.D. (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business Psychology*. Doi: 10.1007/s10869-009-9141-1.
- Noor, M.N. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
- \_\_\_\_\_ (2004). Work-family conflict, work-family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405.
- Parasuraman, S. & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pusdatinaker. (2011). *Survey Angkatan Kerja Nasional 2008, 2009, 2010, 2011*.
- Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Sara de Rivas-Hermosilla, Álvarez-Bejarano, A., & Vergel, A.I.S. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26(3), 235-253. doi: 10.5093/tr2010v26n3a7
- Sadli, S. (2010). *Berbeda tetapi setara: Pemikiran tentang kajian perempuan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Siebert, S.D. (1974). Towards a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

- Snyder, C.R., & Lopez, S.J. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Soeharto, T.N.E.D. (2010). Dukungan sosial dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga pada wanita bekerja. *Jurnal ilmiah Psikologi Lembaga Penelitian Universitas Gunadarma*, 4(1), 44-54.
- Steenbergen, E.F. (2007). Work-Family Facilitation: A Positive Psychological Perspective on Role Combination. *Dissertation*. Universiteit Leiden.
- Tiedje, L.B., Wortman, C.B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, E. (1990). Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63-72.
- Twenge, J.M., Campbell, W.K., & Foster, C.A. (2003), Parenthood and Marital Satisfaction: A Meta-Analytic Review. *Journal of Marriage and Family*. 65(3), 574-583.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- Wadsworth. L.L., & Owens, B.P. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-85.
- Washington. F.D. (2006). The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being. *Thesis*. Drexel University.