



Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut

The Correlation Between Family Support and Work-Family Conflict in Policewomen at the North Sumatra Police

Wira Yudhistira Adiyatma Harahap & Babby Hasmayni

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 polisi wanita direktorat kriminal umum di Polda Sumut. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan tehknik *purposive sampling*. Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan keluarga. *Work-family conflict* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek. Dimana semakin tinggi skor *Work-family conflict* maka semakin tinggi nilai *Work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor *Work-family conflict* maka semakin tinggi nilai *Work-family conflict*. Terdapat hubungan negative antara Dukungan keluarga dengan *Work-family Conflict*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,771$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,595$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 59,5%% terhadap *Work-family Conflict*. Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 45,27. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 100 dan nilai empirik sebesar 118,84.

Kata Kunci: Dukungan Keluarga; *Work-Family Conflict*; Polwan

Abstract

This study aims to empirically test and determine the relationship between family support and work-family conflict among female policewomen at the North Sumatra Regional Police. The sample used in this study were 45 female police officers from the general criminal directorate at the North Sumatra Police. The technique used by the researcher is purposive sampling technique. Family support in this study was measured based on aspects of family support. Work-family conflict in this study is measured by aspects. Where the higher the Work-family conflict score, the higher the Work-family conflict score, conversely, the lower the Work-family conflict score, the higher the Work-family conflict score. It can be seen that there is a negative relationship between family support and work-family conflict. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.771$, with significant $p = 0.000 < 0.05$. The determinant coefficient (r^2) = 0,595. This shows that social support is distributed by 59.5%% of Work-family Conflict. Based on the results of the calculation of the hypothetical and empirical mean values, it can be concluded that family support is low with a hypothetical mean value of 57.5 and an empirical mean of 45.27. Furthermore, it can be concluded that Work-family Conflict is classified as high with a hypothetical value of 100 and an empirical value of 118.84.

Keywords: Family Support; Work Family Conflict; Policewomen

How to Cite: Harahap, W,R,A. (2022). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 4(2) 2022: 149-155,

*E-mail: wiraharahap97@gmail.com

ISSN xxxx-xxxx (Online)

PENDAHULUAN

Di Indonesia peran perempuan dalam bidang pekerjaan telah bervariasi, keterlibatan perempuan dalam peran publik maupun pekerjaan non-tradisional khususnya anggota kepolisian sangat berkembang pesat, hal ini dapat dilihat berdasarkan data sensus penduduk pada tahun 2012 yakni jumlah polisi wanita sebanyak 13.200 (3,6%) orang dari 398.000 jumlah polisi di Indonesia (Yuliana dan Yuniasanti, 2013). Jumlah perempuan pencari kerja akan terus meningkat di berbagai wilayah dunia, karena menjadi perempuan yang berkarier merupakan dambaan hampir semua perempuan, selain perempuan yang belum menikah, perempuan yang telah berumah tangga pun demikian dengan mempunyai jabatan (posisi) dalam sebuah perusahaan dan dapat menghasilkan uang untuk diri sendiri dan keluarganya (Akbar, 2017).

Wanita karir yang sudah berkeluarga, secara otomatis akan memikul dua peran yaitu lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga (Susanto, 2009). Wanita yang secara kodrat sebetulnya tidak diwajibkan untuk bekerja ternyata sekarang ini memiliki kesetaraan derajat dengan pria dalam hal pekerjaan. Tentunya hal tersebut akan memunculkan *Work-Family Conflict* wanita sebagai seorang ibu rumah tangga dan juga sebagai seseorang yang bekerja.

Apabila pasangan suami dan istri dalam satu keluarga memutuskan untuk sama-sama bekerja maka tuntutan penyeimbang antara peran keluarga dan peran pekerjaan harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya *work-family conflict (WFC)*. Setiap orang mempunyai latar belakang yang unik dikarenakan proses pertumbuhan, tradisi keluarga dan budaya, dan proses sosialisasi, karena tidak ada seorang pun yang mempunyai latar belakang keluarga, pendidikan, dan nilai yang sama, perbedaan dapat menjadi sumber utama dari munculnya konflik. Fenomena pada polisi wanita yang sudah berumah tangga tersebut mengalami konflik karena suaminya merasa ibu tersebut sibuk bekerja di luar rumah. Perempuan yang bekerja sering mengalami ketegangan peran berupa konflik dalam pekerjaan dan keluarganya. Dalam menyeimbangkan masalah rumah tangga dan dunia kerja dengan keluarga tidak mudah. Permasalahan *work-family conflict* tergambar berdasarkan hasil observasi seperti: mereka dituntut untuk bekerja secara optimal akan tetapi disisi lain mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk menjadi istri yang baik untuk suaminya, dan menjadi seorang ibu yang harus selalu ada untuk anaknya. (Anshari, M. 2017)

Adapun jumlah polwan yang diobservasi dalam fenomena ini sebanyak 45 orang di bagian Reskrim. Jika mereka memfokuskan diri untuk bekerja secara optimal mereka akan jarang berada di rumah, sehingga tanggung jawab mereka sebagai seorang istri dan ibu tidak dapat dijalankan dengan baik. Begitupun sebaliknya, jika mereka lebih memfokuskan diri untuk menjalankan tanggung jawab sebagai seorang istri ataupun ibu maka pencapaian kinerja yang harus dicapai di instansi tidak akan tercapai dengan baik seperti yang diinginkan oleh lembaga tersebut. Hal ini menjadi beban yang berat untuk Polwan Di Polda Sumut. Pada saat bekerja di kantor, polwan dituntut untuk sigap, berwibawa, tegas, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi tertentu, sementara ketika di rumah polwan diharuskan menjadi sosok seorang ibu yang sama sekali bertolak belakang dengan peran yang biasanya dia kerjakan di kantor, hal ini juga menyebabkan adanya *Work-Family Conflict* yang tergambar pada polwan. (tarigan, M. 2018).

Dalam menyeimbangkan dunia kerja dan keluarga memang telah menjadi masalah umum dalam pernikahan. *Work-Family Conflict* karena seseorang akan lebih susah menyeimbangkan kegiatan di pekerjaan dan di rumah. Salah satu yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* adalah anak-anak. Seseorang yang memiliki anak terutama balita akan lebih rentan terhadap *Work-Family Conflict*. Seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mengurus orang tua juga lebih rentan terhadap *Work-Family Conflict*. (Dewi, R. 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah faktor keluarga yang berupa dukungan. Adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin & Nienstedt dalam Susanti, 2013).

Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa polwan tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan semacamnya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut.

Menurut Baron dkk (2006) dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi. (Elvika, R., & Pudjiati, S. 2019).

Masalah-masalah *Work-Family Conflict* secara luas terjadi di antara para polwan karena mereka tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran. Polwan menghadapi tantangan dan tekanan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam menghadapi antara kerja dan keluarga. Hal ini terasa menjadi lebih berat dikarenakan polwan tidak mendapatkan dukungan dari keluarga. Penelitian ini dilakukan dengan mengkombinasikan efek konflik yang terjadi dalam keluarga dan pekerjaan secara bersamaan hanya ada sedikit dilakukan. (Sri Wahyuni, N. 2018).

Berdasarkan fenomena dari hasil observasi, wawancara serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Work-Family Conflict* Pada Polwan Di Polda Sumut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian.

Work-family conflict adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan individu khususnya wanita dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. *Work-family conflict* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek menurut Kopelman (dalam Apollo & Cahyadi, 2012) meliputi Aspek pengasuhan anak, Bantuan pekerjaan rumah tangga, Komunikasi dan interaksi dengan anak dan suami, Waktu untuk keluarga, Menentukan prioritas, Tekanan karir, Tekanan keluarga, Serta pandangan suami terhadap peran ganda wanita.

Dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh orang kerabat terdekat berupa informasi dan umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu serta memberikan semangat, perhatian, dan penerimaan kepada seseorang individu yang akan menimbulkan keyakinan, motivasi, dan perasaan dihargai terhadap diri individu tersebut. Dukungan keluarga dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan keluarga menurut Gunarsa & Gunarsa (2012) : Memberi dukungan nyata, Memberi perhatian, Memberi kehangatan, Memberikan kasih sayang dan perlindungan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 416 polisi di Polda Sumut. Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan teknik *purposive sampling*.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan peneliti menggunakan teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. (azizah, l., & Pudjiati, S. 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan *negative* antara Dukungan keluarga dengan *Work-family Conflict*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,771$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,595$. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 59,5% terhadap *Work-family Conflict*.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 45,27. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 100 dan nilai empirik sebesar 118,84. Menurut Goode dalam Kaltsum (2007), *work-family conflict* adalah kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Perempuan karir dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (*performance*) yang maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga, maupun di kantor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Work-Family Conflict* menurut Bellavia & Frone (2009) adalah faktor keluarga yang berupa dukungan. adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua sama-sama bekerja dan memiliki anak, menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin & Nienstedt dalam Parasuraman & Simmers, 2001, dalam Susanti, 2013).

Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa polwan mengalami saya kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan sebagainya. Lingkungan sosial dalam penelitian ini di ambil dalam bentuk dukungan yang berasal dari lingkungan tersebut. Keuntungan individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih trampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi, serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi keterampilan interpersonal, memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi.

Adapun penelitian terdahulu tentang hubungan dukungan sosial suami dengan *Work-Family Conflict Balance* Pada Guru Wanita Di SMA Negeri Kabupaten Purworejo (Ratnaningsih, 2017). Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family balance*, $r_{xy} = 0,65$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,001$). Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 42,4% terhadap *work-family balance*, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan *negative* antara Dukungan keluarga dengan *Work-family Conflict*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,771$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) = 0,595. Ini menunjukkan bahwa Dukungan sosial berdistribusi sebesar 59,5% terhadap *Work-family Conflict*. Dukungan keluarga tergolong rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 57,5 dan nilai mean empirik sebesar 45,27. Selanjutnya dapat disimpulkan juga bahwa *Work-family Conflict* tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 100 dan nilai empirik sebesar 118,84.

DAFTAR PUSTAKA

- A.B Susanto (2009). Reputation Driven Corporate Social Responsibility Pendekatan Startegic Management Dalam CSR. Jakarta: Erlangga.
- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of WorkFamily Conflict. The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4 Num. 1, 59-63.

- Ahmadi, 1990. *Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Renika Cipta
- Anshari, M. (2017). Dukungan Sosial Keluarga Sebagai Upaya Pendidikan Psikologis Pada Pelanggar Qanun Syari'at Islam Pasca Hukuman Cambuk Di Kota Langsa Provinsi Aceh. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 9(1), 21-26. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v9i1.736>
- Apollo & Andi Cahyadi. 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. Madiun : Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal of Undergraduate Research*. Vol.1. No.3.
- Aprillia, Rini. 2012. Analisis Kandungan Informasi Pengumuman Right Issue. Deviden, Dan Saham Bonus Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2010-2012. *Jurnal . STIE, MDP*.
- Arikanto, Suharsimi, (2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Penerbit cipta.
- azizah, I., & Pudjiati, S. (2020). Kontribusi Identitas Budaya Jawa yang Dimediasi oleh Cognitive Reappraisal dalam Membentuk Resiliensi Keluarga pada Keluarga Suku Jawa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 10 -21. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.2815>
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Derlega. (2005). *Self Disclosure*. Newburg park: Sage Publication, Inc.
- Dewi, R. (2017). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Keperawatan STIKes Muhammadiyah Lhokseumawe. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 9(1), 52-59. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v9i1.739>
- Dewi, R., Lubis, L., Aziz, A. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Keperawatan Stikes Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 34-39
- Elvika, R., & Pudjiati, S. (2019). Kontribusi Stres Eksternal dari Gangguan Sehari-hari dan Stres Internal terhadap Resiliensi Keluarga Masyarakat Matrilineal Minangkabau. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 46 - 59. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2405>
- Frone MT, Russell M, Cooper M (2000). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. *J.Appl. Psychol.* 77: 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. 2002. *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. *Journal of Vocational* vol 2 no 3.
- Greehaus, J. H., dan Beutell, N. J. (2005). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 2004. *Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448.
- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Harris, L. C. & Goode, M. M., 2010. Online Servicescape, Trust, and Purchase Intention. *Journal Of Service Marketing*, Volume 24, pp. 230-243.
- Hasibuan, Malayu, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. *Prosiding Seminar International. NICCT. In Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid (Vol. 1, pp. 2-19).*

- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). Gambaran Lifestylstyle Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Iphone Di Universitas Medan Area. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 1(1), 9-16.
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Alih Bahasa: Isti Widayanti Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Josua, D., & Nursetiawati, S. (2019). Status Sosioekonomi dan Lingkungan Keluarga Pada Perilaku Altruistik Remaja Perkotaan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 1 - 11. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2277>
- Kartono, K. (2002) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir, 2001, *Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persuda, Jakarta
- Kristiyani, V., & Pudjiati, S. (2019). Parenting Stress Sebagai Prediktor dalam Pembentukan Resiliensi Keluarga yang Dimoderasi oleh Identitas Budaya Jawa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 60 - 71. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2408>
- Kussudyarsana & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap konflik keluarga-pekerjaan: Kasus pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9 (2), 128-145.
- Lumongga, D. N. (2016). *Depresi: tinjauan psikologis*. Kencana.
- Mariatun, Munir, A, & Metia, C. (2020). Hubungan Self Efficacy dan Dukungan Keluarga dengan Kecemasan Siswa pada Pelajaran Matematika SMA Negeri 2 Sinabang. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 1-7
- Matuzahroh, NI, dan Hasanah, SF, 2017. *Work Family Conflict* Pada Single Parent. Program Studi Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang. Vol. 1, No. 2, Oktober. Hlm 381-398. (Jurnal online diakses tanggal 12 November 2021).
- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 119-126. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Nainggolan, W.S., Chandra, A., & Sembiring, S.A. 2017. Hubungan Dukungan Sosial dengan Harga Diri pada Mantan Pengguna Narkoba, *Jurnal Diversita*, 3 (2): 94-100
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Pers; Yogyakarta.
- Pardosi, N., & Atrizka, D. (2018). Kemandirian Belajar Ditinjau dari Dukungan Sosial Orangtua pada Siswa Sekolah Menengah Atas. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 97 - 103. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.2020>
- Rachmaputri, R. (2015). *Hubungan dukungan sosial keluarga dan kepuasan kerja dengan work-family conflict pada anggota ikatan wanita pengusaha Indonesia (IWAPI) Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Program Studi Psikologi Unika Soegijapranata).
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori KE Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbin, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). Health Psychology Eight Edition. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Simatupang, M. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Gambaran Keharmonisan Commuter Family Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 31-38,
- Simatupang, M., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 95-104. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Siregar, N. (2018). Kualitas Hidup Wanita Menopause Ditinjau dari Dukungan Sosial di Kelurahan Sempakata Padang Bulan Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 9-15. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1566>
- Sri Wahyuni, N. (2018). Hubungan Antara Dukungan Orang Tua Tunggal (Ibu) Dengan Motivasi Belajar Pada Siswa di Pondok - Pesantren Mawaridussalam. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 68-74. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1604>
- Subri, M. 2002. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiono, (2008), metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutisno, Edy, (2011), Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta : kencana
- tarigan, M. (2018). Hubungan Dukungan Sosial dengan Subjective Well-Being pada Remaja yang Memiliki Orangtua Tunggal. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 1-8. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1565>
- utomo, g., Prapunoto, S., & Kristijanto, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Sikap Esprit De Corps pada Anggota Gegana Brimob Polda Jateng. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4502>
- Wati S, P., Cut M., (2010), Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dan *Self Efficacy* dengan Kemandirian Belajar pada Siswa SMKN 2 Medan, *Analitika: 2 (2)*: 45-54
- White, P.J. 2003. Properties Of corn starch. Di dalam: Hallquer A.R., editor. Specialty Corns. Ed ke-2. Florida: CRC Press. 33-62.
- Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika: 3 (1)*: 1-10
- Zuraida, Kaiman T, Sri S, (2015), Hubungan Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Keluarga dengan *Burnout*, *Analitika: 7 (2)*: 141-149