

Pengaruh *Organizational Support*, *Social Support*, dan *Self Efficacy* terhadap *Work Family Conflict* Tenaga Kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang

Rici Pebrina Sari¹, Afriyeni²

^{1,2} Program Studi Manajemen STIE “KBP” Padang

e-mail : ricishally@gmail.com¹; afriyeni@akbpstie.ac.id²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *organizational support*, *social support* dan *self efficacy* secara parsial maupun simultan terhadap *work family conflict* tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 93 orang pegawai Tenaga Kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Teknik pengumpulan data yaitu angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, *organizational support* (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang karena memiliki nilai thitung (-2,305) < ttabel (1,661) dan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Kedua, *social support* (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang karena memiliki nilai thitung (-2,673) < ttabel (1,661) dan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Ketiga, *self efficacy* (X3) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang karena memiliki nilai thitung (-2,054) < ttabel (1,661) dan nilai signifikan 0,043 < 0,05. Keempat *organizational support* (X1), *social support* (X2) dan *self efficacy* (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work family conflict* tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang karena nilai Fhitung (7,493) > Ftabel (2,71) dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Kata kunci: *Organizational Support*, *Social Support*, *Self Efficacy*, *Work Family Conflict*

Abstrack

The aim of this research is to examine the partial and simultaneous effects of *organizational support*, *social support*, and *self-efficacy* on *work-family conflict* among non-civil servant educational staff at the Directorate of Universitas Negeri Padang. This quantitative research involved a sample of 93 non-civil servant educational staff members at the Directorate of Universitas Negeri Padang, with data collected through a questionnaire. The findings of the study are as follows: Firstly, *organizational support* (X1) has a significant negative effect on *work-family conflict* among non-civil servant educational staff at the Directorate of Universitas Negeri Padang, as evidenced by a t-value of -2.305, which is less than the critical t-value of 1.661, and a significance level of 0.024, which is less than 0.05. Secondly, *social support* (X2) also has a significant negative effect on *work-family conflict* among non-civil servant educational staff at the Directorate of Universitas Negeri Padang, with a t-value of -2.673, which is less than the critical t-value of 1.661, and a significance level of 0.009, which is less than 0.05. Thirdly, *self-efficacy* (X3) has a significant negative effect on *work-family conflict* among non-civil servant educational staff at the Directorate of Universitas Negeri Padang, as indicated by a t-value of -2.054, which is less than the critical t-value of 1.661, and a significance level of 0.043, which is less than 0.05. Lastly, *organizational support* (X1), *social support* (X2), and *self-efficacy* (X3) collectively have a positive and significant impact on work-

family conflict among non-civil servant educational staff at the Directorate of Universitas Negeri Padang, as evidenced by an F-value of 7.493, which is greater than the critical F-value of 2.71, and a significance level of 0.000, which is less than 0.05.

Keywords: *Organizational Support, Social Support, Self Efficacy, Work Family Conflict*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu aktivitas pekerjaan kelompok atau individu pada organisasi berdasarkan tanggung jawab, tugas dan fungsi masing-masing, bekerja sama yang bertujuan mencapai tujuan organisasi (Simanjorang, 2016; Sayd 2016; Wibowo, 2018; Boon, 2012; Suprianto, 2019). Kinerja individu merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dalam tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Hasil pekerjaan erat hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi (Aristy, 2019; Hasdiah, 2019; Bachri, 2018; Henanggih, et al, 2023).

Work-family conflict dapat terjadi seseorang harus menjalankan multiperan seperti pegawai yang sudah berumah tangga (suami/istri) dan sebagai orang tua. Menurut Situmorang & Wijayanti (2018), work family conflict merupakan keseimbangan kerja-keluarga sebagai kondisi dimana individu menemukan kepuasan baik dalam peran keluarga dan peran kerja, dengan konflik minimal. Menurut Eshak, et al (2018), work family conflict adalah masalah pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan kesempatan untuk memenuhi tuntutan seseorang sebagai orang tua atau pasangan. Menurut Abdullah, et al (2019), work family conflict adalah konflik antar peran di mana tekanan dari pekerjaan dan domain keluarga tidak kompatibel satu sama lain. Keadaan tersebut dapat memunculkan kecemasan dan ketegangan dalam diri individu. Work family conflict muncul jika pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan kesempatan untuk memenuhi tuntutan seseorang sebagai orang tua atau pasangan (Ulya, 2016; Ulya, 2017; Ulya, 2019; Ulya 2022). Work family conflict yang terjadi pada pegawai ditinjau dari waktu kerja yang dapat mengurangi waktu dengan keluarga dimana tenaga kependidikan tersebut memiliki hari kerja antara senin sampai sabtu, terkadang tenaga kependidikan tersebut disibukkan dengan lembur.

Cara yang baik dalam menurunkan work family conflict dapat dilakukan dengan organizational support, dimana dukungan dari organisasi tersebut dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap seorang pegawai. Menurut Zhao, et al (2020), organizational support mengacu pada persepsi pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan individu. Menurut Wattoo, et al (2018), organizational support dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan fasilitasi pekerjaan-keluarga dan mengurangi konflik keluarga-pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai (Afnita et al, 2021; Afnita, 2022; Boeriswati et al, 2021; Gani, et al, 2022).

Menurut Zheng & Wu (2018), perceived organizational support didefinisikan sebagai keyakinan pegawai tentang sejauh mana organisasi memandang kontribusi mereka dan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Menurut Zhao, et al (2020), organizational support mengacu pada persepsi pegawai tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan individu. Organizational support yang diberikan organisasi telah dapat memenuhi kesejahteraan tenaga kependidikan, tetapi ketika beban kerja yang semakin bertambah sulit bagi tenaga kependidikan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk memenuhi kepentingan keluarga, walaupun seberapa pentingnya keperluan keluarga tersebut bagi tenaga kependidikan, maka oleh sebab itu permasalahan ini akan menimbulkan suatu work family conflict (Hayati, et al, 2022; Rasyid, et al, 2023).

Dukungan sosial juga perlu dipertimbangkan dalam meminimalkan work family conflict karena dukungan social tersebut dapat membantu pegawai untuk mengurangi stres mereka dalam bekerja selain itu juga dapat membantu pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang penuh dengan tekanan. Menurut Drummond, et al (2017), social support dari supervisor dan

anggota keluarga dikaitkan dengan pengurangan ketegangan psikologis dan peningkatan kepuasan kerja dan keluarga dari waktu ke waktu dan ada perbedaan dalam hubungan ini antara pekerja pria dan wanita (Asmawati, et al, 2023; Rachman, et al, 2023; Ulya, et al, 2022; Zuve, et al, 2022).

Menurut Armstrong, et al (2015), social support merupakan dukungan yang diberikan oleh pengawas ditempat ia bekerja, teman-teman yang seumuran dan keluarga. Menurut Fadilla & Rozana (2020), dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan terhadap seseorang yang disayangi, dikasihi, dipedulikan, dihormati, dan dihargai yang mempunyai manfaat emosional dan dampaknya pada yang menerima seperti bantuan aktual, informasi yang relevan, dan saran sehingga dapat membantu seseorang dalam menghadapi masalah yang dialaminya. Menurut Rahmat, et al (2021), dukungan sosial adalah faktor yang dapat membantu individu mengurangi tingkat stres dan membantu individu dalam menghadapi situasi penuh tekanan. Social support yang sering dihadapi oleh tenaga kependidikan adalah terjadinya intimidasi antara tenaga kependidikan PNS dengan Non PNS seperti beban kerja yang lebih banyak untuk Non PNS, sehingga mereka selalu disibukkan dengan pekerjaan, maka oleh sebab itu dukungan sosial tersebut tidak lagi bermakna ketika stress kerja sudah meningkat, sehingga memiliki dampak pada work family conflic pada tenaga kependidikan.

Efikasi diri perlu dilakukan pegawai dalam meminimalkan work family conflic karena dengan adanya efikasi diri tersebut pegawai dapat memotivasi dirinya untuk menyelesaikan masalah tekanan kerja yang terjadi padanya. Menurut Abdullah, et al (2019), self-efficacy mencerminkan sifat kritis yang mempengaruhi pola individu, pembelajaran dan emosi yang memungkinkan dan membentuk perilaku dan tindakan mereka. Menurut Carballo-Penela, et al (2018), self-efficacy dapat membantu pegawai dengan menyediakan sumber daya psikologis untuk membatasi penipisan energi dan sumber daya dari tuntutan pekerjaan, yang mempengaruhi peran keluarga.

Menurut Abdullah, et al (2019), self-efficacy mencerminkan sifat kritis yang mempengaruhi pola individu, pembelajaran dan emosi yang memungkinkan dan membentuk perilaku dan tindakan mereka. Menurut Wattoo, et al (2019), self-efficacy membantu pegawai untuk mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka, hubungan antara praktik kerja dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Efikasi diri tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berjalan dengan sesuai procedural yang telah ditetapkan. Akan tetapi, kemampuan tenaga kependidikan tersebut untuk menyeimbangkan waktu bekerja dengan waktu yang dibutuhkan dalam keperluan keluarga sangat sulit untuk diseimbangkan, sehingga keperluan keluarga sering tertinggal demi mementingkan pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang berbentuk angka-angka yang bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, angket dan studi kepustakaan. Populasi penelitian ini yaitu tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang berjumlah 93 orang tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling sehingga sampel yang digunakan adalah 93 orang tenaga kependidikan. Teknik analisa data yang yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas) analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F, uji t dan uji Koefisien Determinasi (R²))

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki karakteristik responden mulai dari jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan dan pendapatan serta lama bekerja. Hasil uji instrument (uji validitas dan reliabilitas) yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut adalah:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Organizational Support (X1)

No.	Pernyataan	rhitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,781	0,204	Valid
2	Item 2	0,706	0,204	Valid
3	Item 3	0,778	0,204	Valid
4	Item 4	0,763	0,204	Valid
5	Item 5	0,746	0,204	Valid
6	Item 6	0,784	0,204	Valid
7	Item 7	0,720	0,204	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1, di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel organizational support menunjukkan nilai yang valid karena nilai rhitung > rtabel (0,204).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Social Support (X2)

No	Pernyataan	rhitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,785	0,204	Valid
2	Item 2	0,769	0,204	Valid
3	Item 3	0,836	0,204	Valid
4	Item 4	0,810	0,204	Valid
5	Item 5	0,745	0,204	Valid
6	Item 6	0,606	0,204	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 2, di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel social support menunjukkan nilai yang valid karena nilai rhitung > rtabel (0,204).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Self Efficacy (X3)

No	Pernyataan	Rhitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,840	0,204	Valid
2	Item 2	0,865	0,204	Valid
3	Item 3	0,884	0,204	Valid
4	Item 4	0,889	0,204	Valid
5	Item 5	0,829	0,204	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 3, di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel self efficacy menunjukkan nilai yang valid karena nilai rhitung > rtabel (0,204).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Work Family Conflict (Y)

No	Pernyataan	Rhitung	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,759	0,204	Valid
2	Item 2	0,768	0,204	Valid
3	Item 3	0,662	0,204	Valid
4	Item 4	0,778	0,204	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 4, di atas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada variabel work family conflict menunjukkan nilai yang valid karena nilai rhitung > rtabel (0,204).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
1.	X1	0,920	0,60	Reliabel
2	X2	0,910	0,60	Reliabel
3.	X3	0,949	0,60	Reliabel
4.	Y	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 5, di atas dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai yang reliabel atau handal karena memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60, sehingga variabel organizational support, social support dan self efficacy dan work family conflict dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters a,b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.44522796
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.047
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olahan Data tahun 2023.

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa variabel organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,831 dan signifikan 0,495. Dapat disimpulkan semua variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah normal karena memiliki nilai signifikan > 0,05.

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	X1	0,932	1,073	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	X2	0,939	1,065	Tidak terjadi Multikolinieritas

3	X3	0,988	1,012	Tidak terjadi Multikolinieritas
---	----	-------	-------	------------------------------------

Sumber: Hasil Olahan Data tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan bahwa variabel pada penelitian ini memiliki nilai Tolerance besar daro 0,10 sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kecil dari 10. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedatisitas

Uji heteroskedatisitas bertujuan untuk mengetahui kesamaan data. Uji heteroskedatisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan nilai signifikan besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji heteroskedatisitas diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedatisitas

Coefficientsa		
Model		Sig.
1	(Constant)	.910
	X1	.765
	X2	.413
	X3	.053
a. Dependent Variable: Ln		

Sumber: Hasil Olahan Data tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan bahwa variabel organizational support (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,765, variabel social support (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,413 dan variabel self efficacy (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,053. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel terdapat pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedatisitas karena nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian berguna untuk melihat hubungan positif atau negatifnya antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
		1	(Constant)	
	X1	-.164	.071	.024
	X2	-.224	.084	.009
	X3	-.219	.107	.043
a. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: $Y = 30,893 - 0,164 X1 - 0,224 X2 - 0,219 X3 + e$. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 30,893. Artinya tanpa variabel organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) atau (X1,

X2 dan X3 = 0), maka work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang sudah ada sebesar 30,893 satuan. Koefisien regresi variabel organizational support (X1), adalah -0,164, artinya jika variabel organizational support (X1) bernilai negatif dan konstanta (α) sebesar 30,893, maka work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang menurun sebesar -0,164 satuan.

Koefisien regresi variabel social support (X2), adalah -0,224, artinya jika variabel social support (X2) bernilai negatif dan konstanta sebesar 30,893, maka work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang menurun sebesar -0,224 satuan. Koefisien regresi variabel self efficacy (X3), adalah -0,219, artinya jika variabel self efficacy (X3) bernilai negatif dan konstanta sebesar 30,893, maka work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang menurun sebesar -0,219 satuan.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) pada penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditentukan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
	X1	-2.305	.024
	X2	-2.673	.009
	X3	-2.054	.043

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel organizational support (X1) memiliki nilai thitung (-2,305) $<$ ttabel (1,661) dan nilai signifikan 0,024 $<$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa organizational support (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang, sehingga maka Ho ditolak dan H1 diterima.

Variabel social support (X2) memiliki nilai thitung (-2,673) $<$ ttabel (1,661) dan nilai signifikan 0,009 $<$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa social support (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang, sehingga maka Ho ditolak dan H2 diterima. Variabel self efficacy (X3) memiliki nilai thitung (-2,054) $<$ ttabel (1,661) dan nilai signifikan 0,043 $<$ 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa self efficacy (X3) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang, sehingga maka Ho ditolak dan H3 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F ditemukan variabel organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) memiliki nilai Fhitung (7,493) $>$ Ftabel (2,71) dan nilai signifikan sebesar 0,000 $<$ 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang, sehingga maka Ho ditolak dan H4 diterima. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449a	.202	.175	3.503
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Hasil olahan data SPSS tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 11, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi pada penelitian memiliki nilai Adjusted R-Square sebesar 0,175. Artinya, kemampuan variabel organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) menjelaskan work family conflict sebesar 17,5% sedangkan sisanya 82,5% dijelaskan variabel lain yang tidak ikut dibahas pada penelitian ini.

Pengaruh Organizational Support terhadap Work Family Conflict

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa secara parsial organizational support (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi organizational support maka semakin rendah work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Menurut Zhao, et al (2020) organizational support berpengaruh negatif terhadap work family conflict. Listyanti & Dewi (2014), menemukan pada penelitiannya perception organizational support berpengaruh negatif terhadap work family conflict.

Pengaruh Social Support terhadap Work Family Conflict

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa secara parsial social support (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi social support maka semakin rendah work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Penelitian Fadilla & Rozana (2020), menemukan bahwa dukungan sosial pasangan dan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap work-family conflict pada polisi wanita dengan status menikah. Kossek et al (2011), pada penelitiannya menemukan supervisor support dan supervisor work family support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-family conflict.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Family Conflict

Berdasarkan hasil penelitian di temukan bahwa secara parsial self efficacy (X3) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi self efficacy maka semakin rendah work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Andhini (2021) menjelaskan bahwa terdapat peran signifikan yang negatif antara keyakinan diri mengelola konflik kerja keluarga terhadap konflik kerja-keluarga. Menurut Carballo-Penela, et al (2018), self efficacy perception berpengaruh secara negatif terhadap work family konflik.

Pengaruh Organizational Support, Social Support dan Self Efficacy terhadap Work Family Conflict

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan secara bersama-sama organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat

Universitas Negeri Padang. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa organizational support social support dan self efficacy memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work family conflict tenaga kependidikan Non PNS di Direktorat Universitas Negeri Padang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang pengolahan datanya dilakukan dengan SPSS, maka kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, Pertama: Organizational support (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict. Kedua: Social support (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict. Ketiga : Self efficacy (X3) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap work family conflict. Keempat: Organizational support (X1), social support (X2) dan self efficacy (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work family conflict. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan tiga hal. *Pertama*, sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengerjakan pekerjaan di rumah pada waktu yang fleksibel karena dapat membantu tenaga kependidikan dalam mengerjakan pekerjaan ketika mereka sedang mengalami masalah keluarga seperti berduka maupun sakit. *Kedua*, sebaiknya tenaga kependidikan lebih membiasakan diri untuk bercerita tentang pekerjaannya di kantor kepada anggota keluarga supaya ketika ada masalah di tempat kerja anggota keluarga biasa membantu dalam mencari solusi. *Ketiga*, sebaiknya tenaga kependidikan dapat meningkatkan hubungan dengan rekan kerja ke arah system kekeluargaan agar dapat membantu dalam memotivasi diri ketika adalah masalah ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R., Marican, S., Liyana, N., Kamil, M., Malaya, U., & Lumpur, K. (2019). The Mediating Role Of Self-Efficacy On The Relationship Between Work-Family Conflict And Organisational Citizenship Behaviour. *Journal of Nusantara Studies*, 4(1), 246–272. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24200/jonus.vol4iss1pp246-272>
- Afnita, A., Saputra, D., Ulya, R. H., & Efrianto, E. (2021). Character Education as a Means of Second Language Development in Talented Children: A Study of Sociolinguistic. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1696–1704. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.996>
- Afnita, A. (2022). Effectiveness of Ctl-Based Electronic Module Development for Writing Learning High School Students. *TELL US Journal*, 8(1), 50-66.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship Between Work–Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 20(10), 1–7. <https://doi.org/10.1177/0093854815582221>
- Asmawati, A., Ulya, R. H., & Jasril, J. (2023). A Sociological and Mimesis Studies on the Forms of Social Issues and Critique in Indonesian Novels. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(3), 2674–2689. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i3.3159>
- Boeriswati, E., Lustyantie, N., & Ulya, R. H. (2021, November). Comparative Analysis Between Constructivism Methods and Modelling Methods on Skills Write Student Poetry. In *Proceedings of the Tenth International Conference on Languages and Arts (ICLA 2021)* (pp. 33-41). Atlantis Press.
- Carballo-Penela, A., Varela, J., & Bande, B. (2018). The Direct and Indirect Effects of Self-Efficacy on Salespeople's Emotional Exhaustion and Work-Family Conflict: A Study Using the Job Demands-Resources Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 363–376. <https://doi.org/10.1002/cjas.1503>
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O. L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human*

- Relations, 70(5), 544–565. <https://doi.org/10.1177/0018726716662696>
- Eshak, E. S., Kamal, N. N., Seedhom, A. E., & Kamal, N. N. (2018). Work-family conflict and self-rated health among dwellers in Minia, Egypt: Financial strain vs social support. *Public Health*, 157, 69–76. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.01.016>
- Fadilla, C., & Rozana, A. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Work-Family Conflict Pada Polwan dengan Status Menikah. *Prosiding Psikologi*, 6(2), 584–589. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.23613>
- Gani, E., & Ulya, R. H. (2022). The Resilience of the Professionalism of Writing Learning Teacher in Indonesia. 5th International Conference on Language, Literature, and Education (ICLLE-5 2022), 233–243. Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-85-5_26
- Hayati, Y., Ulya, R. H., Amazola, M., Hafrizal, H., Galuh, B. M., & El Husna, I. (2022). Optimization Reading to Learn Learning Model on Narrative Text Writing Skills for Junior High School Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 5099–5110. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2193](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2193)
- Henanggil, M. D. F., Ulya, R. H., Sari, H. Y., Rachman, A., Putri, D. S., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2023). Pemanfaatan Literasi Digital dalam Optimalisasi Keterampilan Menulis Artikel Ilmiah Guru SDN 20 Koto Gaek Guguk Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26333-26340.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support And Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work–Family-Specific Supervisor And Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313.
- Listyanti, A. F., & Dewi, K. S. (2014). Hubungan Antara Perceived Organization dengan Work-Family Conflik pada Karyawati PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Universitas Diponegoro.
- Rachman, A., Oktoviandry, R., Putri, D. S., Ningsih, A. G., Ulya, R. H., Indriyani, V., ... & Juita, N. (2023). Pelatihan Pembuatan Video Pembelajaran Interaktif Berbantuan Aplikasi Edpuzzle bagi Guru SMPN 4 Harau Kabupaten Lima Puluh Kota. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10928-10933.
- Rahmat, A., Asri, A., & Wulandari, R. M. (2021). Pengaruh Self-Compassion Dan Dukungan Sosial Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Di Kota Makassar i. *Jurnal Sosialisasi*, 8(2), 164–169.
- Rasyid, Y., Ulya, R. H., Hayati, Y., & Asmawati, A. (2023). The Supreme of Indonesian Language Learning Outcomes for Students through the Application of Problem-Based Learning Model. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(1), 805–812. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i1.2939](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.35445/alishlah.v15i1.2939)
- Situmorang, N. Z., & Wijayanti, F. (2018). The Effect of Self-Efficacy and Gender on The Work-Family Balance of Employees in Yogyakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133(1), 191–194. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.40>
- Ulya, R. H. (2019). Dimensi Keteraturan Sosial Wanita Hamil dalam Gamitan Superstisi Kubuang Tigo Baleh. *Kafaah: Journal of Gender Studies*, 8(2), 183–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15548/jk.v8i2.206>
- Ulya, R. H., Syahrul, R., & Juita, N. (2013). Peningkatan keterampilan menulis tulisan argumentasi siswa kelas x. 3 SMA negeri 2 kota Sungai Penuh berbantuan media peta pikiran. *Bahasa, Sastra, dan Pembelajaran*, 1(1).
- Ulya, R. H. (2016). Aksiologis Sastra dalam Gamitan Nilai Etika pada Superstisi Masyarakat Kubuang Tigo Baleh. In *ASEAN Comparative Education Research Network Conference (ACER-N) Proceeding*, Halaman (pp. 1223-1233).
- Ulya, R. H. (2017). Mustika Adab Masyarakat Kubuang Tigo Baleh dalam Bingkai Superstisi dan Sumbang Duo Baleh. *International Seminar on Education. Language, Literature, and Art (ISELLA) Proceeding*, Universitas Islam Riau, Halaman, 476-490.

- Ulya, R. H. (2022). Social Order Dimension in Superstition Pregnant Woman for Kubuang Tigo Baleh Society. *TELL-US Journal*, 8(1), 38-49.
- Ulya, R. H., Gani, E., & Noveria, E. (2022, December). Ethnolinguistic Perspective: Correlational Superstition and Sumbang Duo Baleh Minangkabau Society. In 5th International Conference on Language, Literature, and Education (ICLLE-5 2022) (pp. 157-167). Atlantis Press.
- Ulya, R. H. (2022). Intervensi Superstisi terhadap Perspektif Adab bagi Masyarakat Minangkabau. *GERAM*, 10(2), 141-148.
- Ulya, R. H., Noveria, E., Henanggih, M. D. F., Nurizzati, N., & Rachman, A. (2023). Pemanfaatan Template Surat Otomatis dalam Kegiatan Surat Menyurat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10920-10927.
- Ulya, R. H., Noveria, E., Henanggih, M. D. F., Nurizzati, N., & Rachman, A. (2023). Pemanfaatan Template Surat Otomatis dalam Kegiatan Surat Menyurat pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 10920-10927.
- Ulya, Ridha Hasnul. (2022). Dimension Of Social Order Pregnant Woman Superstition In Kubuang Tigo Baleh Society. *TELL-US Journal*, 8(1), 38-49.
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2018). Perceived organizational support and employee well-being: Testing the mediatory role of work–family facilitation and work–family conflict. *Chinese Management Studies*, 12(2), 469–484. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0211>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2019). High-performance work systems and work–family interface: job autonomy and self-efficacy as mediators. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(1), 128–148. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12231>
- Zhao, X. (Roy), Wang, J., Law, R., & Fan, X. (2020). A meta-analytic model on the role of organizational support in work-family conflict and employee satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(12), 3767–3786. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2020-0371>
- Zheng, J., & Wu, G. (2018). Work-family conflict, perceived organizational support and professional commitment: A mediation mechanism for chinese project professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(1–23). <https://doi.org/10.3390/ijerph15020344>
- Zuve, F. O., Atmazaki, A., Ardoni, A., Amir, A., Afrita, A., Ulya, R. H., & Henanggih, M. D. F. (2023). In House Training Penelusuran Informasi Berbasis Literasi Digital Dalam Penulisan Artikel Ilmiah Guru SMPN Kota Padang. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4(1), 243-250.