BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental [http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM](http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM)

e-ISSN: 2776-1851

ARTIKEL PENELITIAN

**Pengaruh *Perfectionism* dan *Workplace Social Support* terhadap *Work*- *Family Conflict*: A Literature Review**

Giovanny Dwi Ayu Ocktavia

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

**ABSTRAK**

Terjadinya suatu masalah akibat gesekan atau ketidakseimbangan yang terjadi antara peran individu di pekerjaan dan keluarga disebut dengan *Work-family conflict* (WFC) yang mana dapat dipengaruhi oleh banyak variabel. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan eksplorasi terhadap berbagai penelitian yang relevan terkait pengaruh dari *perfectionism* dan *workplace social support* terhadap WFC. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *narrative literature review*. Hasil penelitian diperoleh bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan dari perfectionism dan WFC serta *workplace social support* dengan WFC namun belum ditemukan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut. Dengan adanya hal in dan urgensitas yang disampaikan pada kekurangan penelitian sebelumnya, maka hal dinilai dapat menjadi pertimbangan yang tepat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian lanjutan terkait tiga variabel tersebut.

***Kata kunci:*** *perfeksionisme, dukungan sosial tempat kerja, work-family conflict*

**ABSTRACT**

The occurrence of a problem due to friction or imbalance that occurs between individual roles at work and family is called Work-family conflict (WFC) which can be influenced by many variables. This study aims to explore various relevant studies regarding the effect of perfectionism and workplace social support on WFC. The method used in this research is a narrative literature review. The results showed that there was a significant effect of perfectionism and WFC as well as workplace social support with WFC but no research has been found that examines these three variables. Given this and the urgency that was conveyed in the shortcomings of previous research, it is considered that this can be the right consideration for researchers to carry out further research related to these three variables.

***Keywords:*** *perfectionism, workplace social support, work-family conflict*

|  |
| --- |
| Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: giovanny.dwi.ayu-2019@psikologi.unair.ac.id |
| C:\Users\psikologiunair\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCacheContent.Word\CC-BY_icon.svg.png | Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik. |

## PENDAHULUAN

Kesehatan mental saat ini merupakan hal yang patut diperhatikan dalam segala aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam dunia kerja. Pekerja yang dalam kesehariannya melakukan aktivitas pekerjaan tertentu bukan tidak mungkin mengalami kelelahan, jenuh, serta emosi yang tidak stabil. Penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental yang memburuk dari pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang berat, kurangnya koordinasi antar pekerja dalam menjalankan kegiatan, serta kondisi lingkungan kerja yang negatif (Rastogi dan Kashyap, 2001). Di Amerika Serikat, pada tahun 2016 diperoleh data bahwa hampir 1 dari 5 orang dewasa yang berusia 18 tahun atau lebih (18,3% atau 44,7 juta orang) melaporkan adanya penyakit mental (Centers for Disease Control and Prevention, 2018). Dalam data laporan tersebut, disebutkan pula bahwa diantaranya terdapat 57% karyawan yang mengalami depresi yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Menurut *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2008, penurunan tingkat kesehatan mental individu yang bekerja akan berdampak negatif bagi dirinya maupun pada lingkungan sekitar orang tersebut, terlebih kepada kehidupan pribadi dan keluarganya. Merujuk pada pernyataan yang dijelaskan oleh WHO tersebut, pada tahun 2010, survei dari penelitian yang dilakukan oleh Shreffler, et al. yang melibatkan sejumlah sampel pria dan wanita pada 630 keluarga dengan ayah bekerja dan ibu bekerja menunjukkan bahwa terjadi konflik pekerjaan dan keluarga yang dirasakan dalam kehidupan mereka (Molina, 2020). Secara terminologi, fenomena yang terjadi ini pada umumnya disebut dengan *Work-Family Conflict* (WFC). *Work–family Conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan yang didapatkan dalam situasi tersebut diperoleh dari peran yang dimiliki individu pada pekerjaan dan keluarganya, dimana domain antara dua peran tersebut didapati saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh tokoh yang berperan penting dalam konseptualisasi kajian terkait WFC tersebut, secara garis besar WFC dapat diartikan sebagai ketidakseimbangan peran yang terjadi pada individu antara peran yang dimiliki di tempat kerja dan peran dalam keluarganya.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi fenomena WFC yang dialami individu. Oleh karena Baru-baru ini, para peneliti telah menyerukan pemahaman yang lebih mendalam terkait bagaimana ciri-ciri kepribadian individu dapat mempengaruhi WFC (Baltes & Dickson, 2001 dalam (Mitchelson, 2009)). Mendukung hal ini, Hill et al. dalam Mitchelson (2009) mengungkapkan bahwa dalam memprediksi WFC, terdapat sifat-sifat kepribadian yang berkemungkinan untuk memprediksi WFC secara lebih spesifik, dimana salah satu dari sifat kepribadian yang dimaksud yaitu perfeksionisme. Dalam lingkungan pekerjaan sendiri, perfeksionisme merupakan hal yang sering ditemukan dalam kepribadian individu pada upayanya melaksanakan pekerjaannya. Perfeksionisme merupakan sikap atau usaha yang ditunjukkan individu dimana menuntut tingkatan ambang batas kinerja yang lebih tinggi atau standar tinggi yang ditetapkan seseorang terkait dengan kinerja pada pekerjaannya (Barrick & Mount, 1991 dalam (Mitchelson, 2009)). Di samping aspek dari individu itu sendiri yang dapat mempengaruhi WFC, lingkungan kerja individu tentunya juga mengambil peran besar yang dapat menjadi predictor WFC, dimana diantaranya adalah dukungan sosial di tempat kerja individu. *Workplace social support* menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa kesejahteraan mereka dihargai oleh lingkungan atau sumber di tempat kerja (Eisenberger et al., 2002 dalam (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2012)).

Dengan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengulas keterkaitan antara perfeksionisme dan *workplace social support* terhadap WFC dalam bentuk *literatur review*. Selain itu, penelitin ini juga ditujukan untuk mengeksplorasi berbagai penelitian yang relevan mengenai keterkaitan antara perfeksionisme dan *workplace social support* terhadap WFC. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara dua variabel tersebut dengan WFC. Hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa ditemukan keterkaitan antara *perfectionism* dan *workplace social support* dengan WFC.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur secara naratif atau secara umum disebut dengan *narrative literature review*. Metode ini merupakan salah satu metode penelitian yang secara sederhana dilakukan dengan cara meringkas atau mensintesis tulisan pada topik tertentu dengan tidak menggeneralisasi atau menarik secara kumulatif ulasan tersebut (Davies, 2000, dalam (Pare & Kitsiou, 2017)). *Narrative literature review* diketahui tidak memiliki pertanyaan penelitian, protocol maupun strategi pencarian tertentu, sehingga peneliti dalam hal ini mencoba berfokus untuk mencari nilai dari sudut pandang tertentu berdasarkan literatur-literatur yang telah ada sebelumnya untuk menemukan ulasan yang relevan sebagai dasar untuk memahami keterkaitan antara *perfectionism* dan *workplace social support* dengan *work-family conflict*. Demiris et al. (2019) sendiri mengungkapkan bahwa metode ini merupakan sebuah bentuk tinjauan literatur berupa ulasan yang mengidentifikasi sejumlah penelitian untuk menemukan permasalahan yang menarik.

Metode *narrative literature review* dilakukan dengan melakukan pencarian artikel jurnal untuk menetapkan dan mengidentifikasi literatur dimana tidak hanya menggunakan *index database* seperti Scopus dan SINTA, namun juga dilakukan dengan mencari artikel jurnal melalui e-*resource* antara lain PubMed, Science Direct, SAGE, Scopus, dan Spingerlink. Kriteria yang digunakan untuk pencarian artikel jurnal terkait yaitu jurnal berbahasa inggris, dengan tahun publikasi tidak lebih dari 10 tahun terakhir yaitu dalam rentang 2012-2022, dan jurnal yang berkualitas dengan indikator SCImago Journal Rank (SJR) Q1 sampai dengan Q3. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian jurnal sendiri antara lain *Perfectionism and Work-family Conflict*, *Perfectionism as a predictor of* WFC, *Workplace social support to the* WFC, *Perfectionism and social support to* WFC.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pencarian artikel jurnal untuk menetapkan dan mengidentifikasi literatur yang ada melalui *index database* dan sejumlah *e-resource* yang telah disebutkan*,* peneliti menemukan jurnal terkait dengan kata kunci. Sebelum berlanjut untuk dilakukan tahap analisis, artikel jurnal yang ditemukan tersebut terlebih dahulu dilakukan proses seleksi dan proses skrining oleh peneliti dengan didasarkan pada semua kriteria yang sudah ditentukan baik dalam lingkup jurnal berbahasa inggris, rentang tahun, kualitas, serta kata kuncinya, dimana sebagai hasilnya peneliti mendapatkan 20 artikel jurnal yang sesuai.

20 artikel jurnal yang terpilih selanjutnya dilakukan analisis dengan ulasan yang ada dalam tabel berikut:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Identitas Jurnal | Tujuan | Sampel | Metode/Alat Ukur | Hasil |
| 1. | Plutt, H., Ilies, R., Curseu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social Support at Work and at Home: Dual- buffering effects in The Work-family Conflict Process.. | Memeriksa bagaimana fluktuasi harian dalam dukungan sosial di tempat kerja dan di rumah memengaruhi proses dimana pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga | Partisipan terdiri dari 112 karyawan yang merupakan pasangan berpenghasilan ganda di Belanda | Kuantitatif- Crosssectional. **Workload** diukur dengan 9 item Ilies et al. (2007),**Emotional exhaustion** subscale dari Maslach Burnout Inventory terdiri dengan 5 item **WFC** Scale 5 item Netemeyer, Boles, McMurrian (1996) Controls dengan daftar pertanyaanpositif dan negatif. | Dukungan sosial di tempat kerja dan di rumah sebagai sumber daya yang mudah berubah dalam menyangga proses WFC sehari-hari dalam domainnya masing-masing. |
| 2. | Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2012).Workplace Social Support And Work– Family Conflict: A Meta- Analysis Clarifying The Influence Of General And Work–Family- Specific Supervisor And Organizational Support. | Mengembangkan model yang mengintegrasikan penelitian tentang hubungan antara persepsi karyawan tentang supervisor umum dan pekerjaan- keluarga-spesifik dan dukungan organisasi dan WFC | 115 sampeldari 85 penelitian yang terdiri dari 72.507karyawan | Kualitatif - Meta- Analisis. Effect- size metric dan modeling procedures dengan koefisien korelasi. | Dukungan khusus pekerjaan- keluarga memainkan peran sentral dalam pengalaman WFC individu.Konstruksi pekerjaan- keluarga-spesifik dari dukungan supervisor dan dukungan organisasi lebih kuat terkait dengan konflik pekerjaan- keluarga daripada dukungansupervisor umum |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | dan dukungan organisasi, masing-masing. |
| 3. | Ferri, L. M., Pedrini, M., & Riva, E. (2018).The impact of different supports on work-family conflict. | Menyelidiki apa dan bagaimana penggunaan dukungan yang sebenarnya tersedia dari negara, organisasi, dan keluarga dalam membantu pekerja mengurangi persepsi WFC dari perspektif pekerjaan yang mengganggu keluarga (WIF) dan keluarga yang mengganggupekerjaan (FIW). | Partisipan terdiri dari 2029karyawan pada 6 perusahaan besar di Italia | Kuantitatif- Crosssectional. **WFC** diukur dengan skala Netemeyer et al. (1996) yang terdiri dari WIF 5 item FIW 5 item.**Workplace support** (Abendroth & den Dulk, 2011) **Workplace emotional support** dengan FR culture scale Thompson et al. (1999) **Family support** dan **tate support.** | Dukungan memiliki dampak yang berbeda pada WIF dan FIW. Dukungan instrumental di tempat kerja menimbulkan efek beragam pada WFC, sedangkan dukungan emosional di tempat kerja dan dukungan akrab mengurangi FIW dan WIF. |
| 4. | Deuling, J. K., & Burns, L. (2017).Perfectionism and work- family conflict: Self-esteem and self- efficacy as mediator.Personality and Individual Differences. | Mengungkap mekanisme hubungan perfeksionisme dengan WFC rendah dengan variabel mediator. | Partisipan terdiri dari 379 orang dewasa yang bekerja (20/lebih dalam seminggu) dengan kewajiban keluarga sebagai orang tua dan minimal memiliki 1 anak.memiliki 1 anak. | Kuantitatif- Crosssectional. **WFC** diukur dengan pengukuran 18 item oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000)**Perfectionism** diukur dengan The Almost Perfect Scale– Revised (APS-R) dengan 23 item The Rosenberg **Self-Esteem** Scale dengan 10 item.**Self-efficacy**diukur dengan 8 item WFC self- | Self-esteem dan WFC Self-efficacy dipertimbangkan secara bersamaan sebagai mediator perfeksionisme. Self-esteem dan self-efficacy ditemukan berperan dalam perfeksionisme dan WFC yang lebih rendah. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | efficacy (Cinamon, 2006). |  |
| 5. | Barnett, M. D.,Martin, K. J., & Garza, J. C. (2019).Satisfaction With Work– Family Balance Mediates the Relationship Between Workplace Social Support and Depression Among Hospice Nurse. | Mengetahui hubungan antara dukungan sosial (dari sumber pribadi dan tempat kerja) dan tekanan psikologis (depresi, kecemasan, dan gejala stres), serta untuk menguji peran mediasi kepuasan dengan WFB antara perawat rumah sakit. | Partisipan terdiri dari 90 perawat rumah sakit dari Amerika Serikat bagian selatan. | Kuantitatif- Crosssectional. **Psychological distress** menggunakan The DASS-21,**Social support** Item adaptasi dari Affectivity, Burnout, and Absenteeism Scales (Iverson, Olekalns, & Erwin, 1998) The **Satisfaction with work– family balance** Scale (Valcour, 2007). | Dukungan sosial di tempat kerja, bukan dukungan sosial pribadi, dikaitkan dengan tekanan psikologis yang lebih rendah, dan kepuasan dengan WFB memediasi hubungan antara dukungan sosial di tempat kerja dan gejala depresi, komponen tekanan psikologis |
| 6. | Polat, Ş., Kutlu,L., Ay, F., Erkan,H. A., & Dogrusoz, L. A. (2018). The relationship between work- family conflict, organizational silence and social support in nurses at a university hospital. | Menentukan pengaruh keheningan organisasi perawat pada konflik keluarga kerja dan dukungan sosial yang dirasakan | Partisipan terdiri dari 329 perawat yang bekerja di sebuah rumah sakit universitas di Istanbul | Kuantitatif- Crossectional. **Organizational Silence** Causality Scale, Multidimensional Perceived **Social Support** Scale (MSPSS), **Work-****Family Life Conflict** Scale (WFCTS), danPersonal Information Form.Menggunakan analisis regresi linear | Secara umum terdapat hubungan negatif yang lemah antara skor WFCTS dan MSPSS, yaitu positif antara perilaku diam perawat dan WFC, FWCperawat.Total Konflik Pekerjaan dan Keluarga.MSPSS dan Keheningan Organisasi mempengaruhi skor WFCTS. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Asbari, M., Benarto, I., Pramono, R., Purowanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Mustofa. (2020). TheEffect of work- Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees.International Journal of Advanced Science and Technology. | Mengetahui hubungan antara WFC dengan kepuasan kerja di kehidupan karyawan wanita di Indonesia | Partisipan terdiri dari 1045karyawan wanita di Indonesia | Kuantitatif- Correlational. **WFC** 5 item yang diadaptasi dari Netemeyer, Boles & McMurrian (1996).**Job satisfaction** 6 item adaptasi dari Tsui, Egan & Sakit (1992) **Employee performance** 5 lima item adaptasi dari Babin & Boles (1998). | Terdapat signifikansi antara work- family conflict dengan kepuasan kerja, tetapi memiliki hubungan negatif. |
| 8. | Morkeviciute, M., &Endriulaitience, A. (2021).Moderating role of perceived work addiction of managers in the relationship between employees' perfectionism and work addiction: a trait activation theory perspective | menguji peran moderasi kecanduan kerja yang dirasakan manajer dihubungkan antara perfeksionisme karyawan dan kecanduan kerja | Partisipan terdiri dari 964 pekerja dari organisasi yang berbeda di Lithuania | Kuantitatif- Crossectional. The Bergen **Work Addiction** Scale 7 item(Andreassen et al., 2012), Multidimensional **Perfectionism** Scale 5 item (Hewwit & Flett, 1991) | Baik perfeksionisme yang berorientasi pada diri sendiri dan yang ditentukan secara sosial menunjukkan hubungan positif dengan kecanduan kerja karyawan, namun pada model persamaan struktural hanya perfeksionisme berorientasi diri yang terkait dengan kecanduan kerja lebih tinggi. |
| 9. | Talukder, M. H. (2019). | meneliti hubungan antara | Partisipan terdiri dari 305 | Kuantitatif- Crossectional. | Dukungan supervisor |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Supervisor support and organizational commitment: the role of work-family conflict, job satisfaction, and work-life balance. | dukungan supervisor dan komitmen organisasi melalui WFC, WLB, dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di sektor keuangan di Australia | karyawan industri finansial di Australia | **Supervisor support** 5 item adaptasi Clark (2001), **WLB** 5item (Greenhaus 2012) **WFC** 5item Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996**) Job****satisfaction** 5 item adaptasi dari Mowday et al. (1951)**Organizational commitment** 5 item adaptasi Mowday et al.(1979) | berhubungan negatif dengan WFC. WLB dan kepuasan kerja secara negatif terkait dengan WFC. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa WLB dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. |
| 10. | Dohrmann, S. B., Herttua, K., & Leppin, A. (2019). Fatigue in ferry shipping employees: the role of work- family conflict and supervisor support. | Menguji apakah dukungan dapat menyangga potensi hubungan yang merugikan antara WFC dan kelelahan. | Partisipan terdiri dari 193 karyawan perusahaan kapal feri Denmark | Kuantitatif- Crossectional. **Fatigue** diukur dengan the Swedish Occupational Fatigue Inventory.**Perceived work- family conflict** and **perceived supervisor support** diukur dengan dua subskala dari the Copenhagen Psychosocial Questionnaire.Analisis yang digunakananalissi regresi | WFC ditemukan berhubungan positif dengan empat dari lima sub dimensi kelelahan.Selanjutnya, Dukungan supervisor ditemukan memoderasi efek dari WFC pada sub dimensi fisik kelelahan. |
| 11. | Odle-Dusseau,H. N., Matthews, R. A., & Wayne, J. H. (2018). Employees’financial | Mengkaji hubungan antara ketidaknyamanan finansial dan kesehatan | Partisipan terdiri dari 80 karyawan produsen makanan dimid-Atlantic (Studi 1) dan | Kuantitatif- Expost facto. **Financial Insecurity** : 3 item McCubbin & Comeau (1991) | Hasil penelitian mendukung efek langsung dari ketidaknyamanan finansial pada WFC dan stres.Secara individual, |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | insecurity and health: The underlying role ofstress and work-family conflict appraisals | dengan stress dan WFC | 331 karyawan dari karyawan Mechanical Turk Amazon | **WFC** : 3 item (Grzywacz, Frone, Brewer, & Kovner, 2006) **Perceived Stress**: 4 item oleh Kamarch, & Mermelstein (1983)**Physical Health** : 9 item versi adaptasi dari Kuorinka dkk (1987)**Sleep Disturbance** : 5 item oleh Jenkins, Stanton, Niemcryk, dan Rose (1988) **General Health**: 1 item oleh Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner (2010) | ditemukan perbedaan signifikan, dimana hasil menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami ketidakamanan finansial, ini dapat berdampak langsung pada penilaian mereka terhadap WFC. |
| 12. | Jamaludin, N. H., Ibrahim, R., & Dagang, M. (2018). Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction. | Mengkaji peran dukungan sosial dalam hubungan antara konflik pekerjaan keluarga (work to family; WFC & family to work; FWC) dan kepuasan keluarga pada pekerja swasta | Partisipan terdiri dari 260 karyawan dari 8 perusahaan pribadi di Terengganu | Kuantitatif- Crossectional. **Work Family Conflict** Scale 18 item (Carlson et al., 2000), **Family Satisfaction** Scale 3 item (Edwards & Rothbard, 1999), **Job Content** Questionnaire 8 item (Karasek, 1985) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik WFC dan FWC memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan keluarga. Hasil analisis regresi menegaskan bahwa FWC merupakan prediktor signifikan kepuasan keluarga karyawan. |
| 13. | Noor, T., Mohammad, M., | Meneliti hubungan antara | Partisipan terdiri dari 278 | Kuantitatif- Correlational. | Hasilnya menunjukkan |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | & Dahri, S. (2019).Relationship between social support and work-family conflict: a case study of women employees in a malaysian higher education institution. | dukungan sosial dari domain pekerjaan (dukungan supervisor) dan domain keluarga (dukungan keluarga) menangani kedua arah konflik, W- to-FC) (F-to-WC) | karyawan perempuan di Malaysia Technical University | **Supervisor Support** 24 item yang diadaptasi dari FSBB. The **Family Support scale** 7 item.**WFC** 10 item (Netmeyer, Boles, dan McMurrian, 1996) | tingkat sedang tetapi nilai rata- rata W-to-FC yang relatif tinggi daripada F-to-WC yang dilaporkan oleh wanita.Bertentangan dengan banyak literatur pekerjaan- keluarga, Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa dukungan supervisor khusus pekerjaan- keluarga tidak terkait dengan salah satu arah WFC untuk wanita Malaysia. |
| 14. | Wei, C., & Zhang, L. (2022).Mechanisms of Knowledge Workers' Adaptive Perfectionism on Taking Charge | Mengeksplorasi mekanisme perfeksionisme adaptif pada pengambilan karyawan charge (TC), peran mediasi pengayaan keluarga kerja dan peran moderasi dari persepsi dukungan organisasi (OS) dalam hubungan antara perfeksionisme adaptif dan TC karyawan | Partisipan terdiri dari 305 karyawan yang bekerja di organisasi yang berbeda di China | Kuantitatif- Crossectional. **Adaptive perfectionism** 4 item (Slaney, 2001) **Work- family Enrichment** 6 item oleh Voydanoff (2010) **Perceived organizational support** 6 item versi pendek adaptasi dari Eisenberger et al. (2001) **Taking****charge** 6 item versi pendek dari Morrison dan Phelps’ scale (199) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa perfeksionisme adaptif berpengaruh positif signifikan terhadap TC karyawan. Kedua arah pengayaan pekerjaan- keluarga memainkan peran mediasi antara perfeksionisme adaptif dan TC karyawan.Perceived OS memoderasi hubungan antara WFE/FWE danTC karyawan. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  | Persepsi OS memoderasi efek tidak langsung dari perfeksionisme adaptif pada TC karyawan melalui WFE dan FWE |
| 15. | Breeschoten, L. v., & Evertsson, M. (2019).When does part-time work relate to less work-life conflict for parents?Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. | Menyelidiki apakah hubungan antara pekerjaan paruh waktu dan konflik kehidupan kerja bergantung pada dukungan tempat kerja dan gender | Partisipan terdiri dari 1319karyawan pada multi level organisasi | Kuantitatif- Crossectional. **WLC** diukur dengan work-to- home interference scale SWING (Wagena & Geurts, 2000). **Workplace support** Organizational culture (Podsakoff et al., 2003)**Managerial support** based on Thompson et al. (1999) | Pekerjaan paruh waktu yang singkat (<25 jam) berhubungan dengan tingkat yang lebih rendah Pada Konflik kehidupan kerja bagi perempuan dan laki-laki.Dukungan tempat kerja mempengaruhi hubungan ini: kerja paruh waktu yang singkatwanita dalam organisasi dengan organisasi yang mendukung keluargabudaya memiliki tingkat konflikkehidupan kerja yang lebih rendah |
| 16. | Chang, P.-C.,Gao, X., Wu, T., & Lin, Y.-Y.(2022).Workaholism and work– family conflict: a moderated mediation model ofpsychological | Menguji efek dari workaholism pada konflik pekerjaan- keluarga melalui mediator detasemen psikologis dari pekerjaan dan moderatorperilaku | Partisipan terdiri dari 388 karyawan full time di industri yang berbeda di provinsi Guangdong China | Kuantitatif- Crossectional. **Wokaholism** 10 item adaptasi dari Schaufeli et al. (2009)**Psychological detachment** from work 4 item (Sonnentag &Fritz, 2007) | Workaholism berhubungan positif dengan WFC; detasemen psikologis dari pekerjaan memediasi hubungan antara workaholism dan WFC. Selain itu,perilaku |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | detachment from work and family- supportive supervisor behavior. | supervisor suportif keluarga. |  | **Family- supportive Supervisor** Behavior 4 item FSSB-SF Hammer et al. (2013) **WFC**5 item Netemeyeret al. (1996) | supervisor yang mendukung keluarga memoderasi hubungan antara workaholism dan WFC dan antara workaholism dan detasemen psikologis dari pekerjaan, masing-masing. |
| 17. | Jia, C. X., & Chi- mei Li, J. (2021). Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support | Menguji dampak WFC dan empat sumber spesifik dari dukungan kerja terhadap kelelahan kerja dan niat berpindah kerja yang dirasakan pekerja sosial. | Partisipan terdiri dari 1414 pekerja sosial di Sembilan kota di provinsi Guangdong China | Kuantitatif- Crossectional. **Work Burnout** diukur dengan Maslach Burnout Inventory’s.**Turnover intention** satu pertanyaan tentang kemungkinan meninggalkan pekerjaan.House and Wells’s scale of **Work Support**. **WFC** WFB scaleGrzywacz & Marks (2000). | WFC memiliki dampak signifikan yang bersifat negatif terhadap kejenuhan maupun keinginan berpindah, Sedangkan dukungan kerja dari pemimpin dan manajer puncak memoderasi dan membalikkan dampak ini. |
| 18. | Kuriakose, V., S., S., & Wilson,P. R. (2019).The differential association of workplace conflicts on employee well- being The moderating role of perceived social support at work. | 1.Menguji asosiasi diferensial dari tiga konflik tempat kerja yang berbeda pada hasil yang berhubungan dengan karyawan, seperti kesepian dan kesejahteraan2.Mengeksplorasi dukungan sosialyang dirasakan di | Partisipan terdiri dari 554 karyawan IT yang bekerja di project team | Kuantitatif- Crossectional. **Conflict types in organization** diukur dengan 6 item Intragroup conflict scale (Jehn et al., 2008) **Loneliness at work** 3 item (Hughes et al., 2004) **Perceived social support at the workplace** (Ilies et al, 2011) | 1. Ketiga jenis konflik secara berbeda mengasosiasikan kesepian dan kesejahteraan.

Selain itu, ditemukan bahwa kesepian bekerja sebagai mediator antara jenis konflik dan kesejahteraan karyawan.1. Dukungan sosial yang
 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | tempat kerja sebagai faktor kondisional dalam hubungan antara perbedaanjenis konflik dan kesepian karyawan |  |  | dirasakan di tempat kerja memoderasi hubungan antara berbagai jenis konflik, seperti hubungan, proses, konflik tugas dankesepian karyawan |
| 19. | Laird, M. D.,Zboja, J. J., Harvey, P., Victoravich, L. M., & Narayan, A. (2021).Entitlement: friend or foe of work-family conflict? | Memeriksa bagaimana hak psikologis memoderasi hubungan negatif antara konflik pekerjaan- keluarga (WFC) dan kepuasan kerja | Partisipan terdiri dari 119 akuntan dari Midwestern US | Kuantitatif- Crossectional. **WFC** 4 item oleh Gutek et al. (1991)**Psychological Entitlement** 5 item skala oleh Campbell et al. (2004) | Hasil menunjukkan hubungan negatif yang kuat antara WFC dan kepuasan kerja bagi karyawan yang memiliki hak psikologis rendah, tetapi hubungan yang tidak signifikan untuk karyawan yang berhak |
| 20. | Ekmekci, O. T.,Camgoz, S. M., & Karapinar, P. B. (2020). Pathto Well-being: Moderrated Mediation Model of Perfectionism, Family-Work Conflict, and Gender. | 1. Menyelidiki peran mediasi konflik keluarga- pekerjaan (FWC) pada hubungan antara dimensi perfeksionisme (adaptif vs maladaptif) dan kesejahteraan, 2.Mengeksplorasi apakah gender memoderasi hubungan yang dimediasi | Partisipan terdiri dari 238 pekerja ganda dan pekerja menikah yang bekerja di sektor yang berbeda | Kuantitatif- Crosssectional. **FWFC** 5 item Netemeyer et al. (1996)**Employee well- being scale** 18 item Zheng et al. (2015)**Perfectionism Scale** 8 item Hill et al. (2004).Analisis moderasi mediasi menggunakan PROCESS macro Hayes dan Preacher (2013) | 1. FWC

memainkan peran mediasi penting dalam mentransmisikan efek perfeksionisme maladaptif untuk well-being.1. Hubungan positif antara perfeksionisme maladaptif dan FWC lebih kuat untuk pria daripada untuk Wanita, sedangkan perfeksionisme adaptif lebih kuat Wanita.
 |

## DISKUSI

Berdasarkan hasil ulasan yang telah dilakukan dan disajikan di dalam tabel, peneliti mendapati sebanyak 20 artikel jurnal yang sesuai dengan kriteria yaitu artikel jurnal berbahasa inggris, tahun publikasi artikel jurnal ada dalam rentang 2012-2022, dimana jurnal terlama dalam ulasan ini yaitu artikel jurnal terbitan tahun 2012 dan terbaru yaitu terbitan tahun 2022 serta jurnal yang berkualitas dengan indikator SCImago Journal Rank (SJR) Q1,Q2, dan Q3 dimana dalam ulasan tersebut didominasi oleh jurnal dengan kualitas Q1. Karakteristik partisipan pada ulasan penelitian ini didominasi oleh karyawan atau pekerja, dengan rincian sebanyak delapan belas artikel jurnal menggunakan karyawan pada suatu perusahaan atau instansi, dan dua diantaranya adalah perawat di rumah sakit yaitu pada artikel Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, J. C. (2019) dan Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., & Dogrusoz, L. A. (2018) yang memang memfokuskan penelitian dalam lingkup perawat. Alasan dipilihnya subjek perawat untuk menjadi sampel pada kedua penelitian tersebut adalah perawat dianggap sebagai pekerjaan yang mudah terpapar stresor kronis, namun dalam penelitian lainnya pekerjaan sebagai karyawan di suatu perusahaan atau instansi dipilih karena cakupan yang lebih luas dengan ruang lingkup yang berbeda-beda.

Untuk metode yang diterapkan dalam penelitian, mayoritas penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif *crossectional*. Adapun alat ukur atau instrumen yang paling banyak digunakan oleh peneliti dalam ulasan dari sejumlah penelitian tersebut diantaranya alat ukur skala *Work- family Conflict* (WFC) oleh Netemeyer, Boles, McMurrian (1996) yang digunakan sebanyak tujuh dari dua puluh artikel jurnal yang diulas. Penelitian yang ada menyebutkan bahwa alat ukur ini telah divalidasi dengan sifat psikometrik yang kuat oleh para pakar, oleh karena itu alat ukur ini dinilai telah teruji untuk mengukur variabel WFC (Scott, Ingram, Zagenczyk, & Shoss, 2015 dalam (Talukder, 2019)). Sementara itu, adapun beberapa alat ukur lain yang mengukur WFC antara lain skala oleh Carlson, Kacmar, & Williams (2000), skala oleh Grzywacz, Frone, Brewer, & Kovner (2006) dan juga skala oleh Gutek et al. (1991). Berbeda dengan variabel WFC yang dapat memperlihatkan alat ukur yang menonjol, dalam ulasan artikel jurnal yang dilakukan untuk variabel *perfectionism*, alat ukur yang digunakan dijumpai bervariasi satu dengan yang lain. Alat ukur tersebut antara lain *The Almost Perfect Scale* (APS-R) yang merupakan skala oleh Slaney et al. (2001), Perfectionism Scale oleh Hewwit & Flett (1991), dan skala perfectionism oleh Hill et al. (2004). Selain itu, pada variabel Workplace Social Support juga ditemukan beragam antara lain *Workplace support organizational culture* oleh Podsakoff et al. (2003), *Workplace emotional support* oleh Abendroth & Den Dulk (2011) dan Perceived social support at the workplace oleh Ilies et al. (2011).

Dari temuan-temuan atau hasil yang diperoleh dari ulasan penelitian, ditemukan beberapa informasi pokok bahwa di dalam variabel perfectionism, terdapat dua dimensi yaitu adaptive dan maladaptive, dimana kedua dimensi tersebut tidak membawa pengaruh yang sama, melainkan akan memberikan efek atau dampak yang berbeda dalam memprediksi suatu fenomena tertentu termasuk *Work-family conflict* (Ekmekci, Camgoz, & Karapinar, 2020). Hampir sama dengan variabel perfectionism, karena berangkat dari konsep *social support*, variabel *workplace social support* juga terdiri dari atas beberapa sumber diantaranya supervisors, coworkers, dan employing organizations (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2012). Oleh karena itu, dari ulasan ini dapat diketahui bahwa variabel *perfectionism* dan *workplace social support* bukan merupakan variabel yang berdiri sendiri melainkan memiliki bagian lain di dalamnya. Sementara itu, variabel yang dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *Work-family Conflict* adalah berbeda

dengan *Family-work conflict* (FWC), meskipun keduanya tampak sama saja. WFC mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, dalam hal ini yang lebih ditekankan adalah tuntutan peran domain pekerjaan yang mengganggu domain keluarga. Sedangkan FWC lebih mengacu pada konflik antar peran di mana tuntutan umum, waktu yang terambil, dan ketegangan diciptakan oleh keluarga dapat mengganggu individu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan (Ekmekci, Camgoz, & Karapinar, 2020).

Berdasarkan hasil keseluruhan ulasan sejumlah artikel jurnal yang telah dilakukan oleh peniti, ditemukan bahwa temuan yang ada menunjukkan hasil signifikan dengan hubungan positif antara *Perfectionism* dengan *Work-family Conflict* (WFC) hal ini dibuktikan dari dukungan beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Deuling, J. K., & Burns, L. (2017), ,Wei, C., & Zhang,

L. (2022), dan juga Ekmekci, O. T., Camgoz, S. M., & Karapinar, P. B. (2020). Sebanyak delapan dari dua puluh artikel jurnal yang ada juga menghasilkan temuan yang menunjukkan hasil yang sama dimana variabel *Workplace social support* memainkan peran yang berarti dalam pengalaman WFC, dibuktikan hasil penelitian oleh Plutt, H., Ilies, R., Curseu, P. L., & Liu, Y. (2018), Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2012), Ferri, L. M., Pedrini, M., & Riva, E. (2018), Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, J. C. (2019), Talukder, M. H. (2019), Dohrmann, S. B., Herttua, K., & Leppin, A. (2019), Breeschoten, L. v., & Evertsson, M. (2019), dan Kuriakose, V., S., S., & Wilson, P. R. (2019). Berdasarkan seluruh penelitian yang disampaikan, memang belum terdapat penelitian yang jelas membahas perfectionism dan workplace social support dalam satu kajian, namun keduanya dinilai menghasilkan efek yang signifikan terhadap WFC berdasarkan temuan yang didaptkan dari ulasan artikel jurnla yang ada. Selain itu, salah satu penelitian yaitu penelitian oleh Deuling, J. K., & Burns,

L. (2017) yang mengungkapkan pada kelemahan penelitiannya bahwa sumber daya koping lain seperti social support patut dikembangkan dalam kajian perfectionism dengan WFC. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti untuk mengadakan penelitian lanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil ulasan atas artikel jurnal yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu *perfectionism* dan *workplace social support* diketahui berpengaruh secara signifikan terhadap *Work-family Conflict* (WFC). Diketahui pula bahwa kedua variabel yaitu *perfectionism* dan *workplace social support* bukan variabel yang berdiri sendiri melainkan terdapat komponen di dalamnya. Selain itu, dari hasil ulasan yang telah dilakukan belum ditemukan penelitian yang menjadikan ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini menjadi suatu kajian yang sama, oleh karena itu dari hasil positif yang ditemukan terhadap pengaruh masing-masing variabel ditambah dengan dalam kelemahan dalam satu penelitian yang menyebutkan urgensi atas hal ini, maka dari itu penelitian atas pengaruh p*erfectionism* dan *workplace social support* terhadap *work*-*family conflict* dinilai dapat menjadi pertimbangan yang tepat bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian lanjutan.

## PUSTAKA ACUAN

Asbari, M., Benarto, I., Pramono, R., Purowanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Mustofa. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. International Journal of Advanced Science and Technology.

Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, J. C. (2019). Satisfaction With Work–Family Balance Mediates the Relationship Between Workplace Social Support and Depression Among Hospice Nurse.

*Journal of Nursing Scholarship*, 187-194. https://doi.org/10.1111/jnu.12451

Breeschoten, L. v., & Evertsson, M. (2019). When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. *Community, work & Family*, 606-628. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2019.1581138>

Centers for Disease Control and Prevention. (2018, July). *Mental Health in The Workplace*. Retrieved from Workplace Helth Promotion: https:[//w](http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-)ww[.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-](http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/tools-) resources/workplace-health/mental-health/index.html

Chang, P.-C., Gao, X., Wu, T., & Lin, Y.-Y. (2022). Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. *Chinese Management Studies*. <http://dx.doi.org/10.1108/CMS-09-2021-0380>

Demiris, G., Oliver, D. P., & Washington, K. T. (2019). Defining and Analyzing the Problem. In Behavioral Intervention Research in Hospice and Palliative Care (pp. 27–39). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-814449-7.00003-X

Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. Personality and Individual Differences. https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2017.05.013

Hennessy, K. D., & Lent, R. W. (2008). Self-Efficacy for Managing Work–Family Conflict : Validating the English Language Version of a Hebrew Scale. Journal of Career Assessment.

Dohrmann, S. B., Herttua, K., & Leppin, A. (2019). Fatigue in ferry shipping employees: the role of work-family conflict and supervisor support. *BMC Public Health*, 1-14. https://doi.org/10.1186/s12889-019-7954-z

Ekmekci, O. T., Camgoz, S. M., & Karapinar, P. B. (2020). Path to Well-being: Moderrated Mediation Model of Perfectionism, Family-Work Conflict, and Gender. *Journal of Family Issues*, 1852-1879. https://doi.org/10.1177/0192513X20957041

Ferri, L. M., Pedrini, M., & Riva, E. (2018). The impact of different supports on work-family conflict.

*Employee Relations*, 903-920. https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0211

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 10, 76-88.

Jamaludin, N. H., Ibrahim, R., & Dagang, M. (2018). Social support as a moderator of the relationship between work family conflict and family satisfaction. *Management Science Letters*, 915-962. doi: 10.5267/j.msl.2018.6.013

Jia, C. X., & Chi-mei Li, J. (2021). Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support. *Journal of Social Service Research*, 1-16. https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1942393

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2012). Workplace Social Support And Work– Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work–Family-Specific Supervisor And Organizational Support. *Pers Psychol*, 289–313. doi:10.1111/j.1744- 6570.2011.01211.x.

Kuriakose, V., S., S., & Wilson, P. R. (2019). The differential association of workplace conflicts on employee well-being The moderating role of perceived social support at work. *International Journal of Conflict Management*, 680-705. https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2018-0063

Laird, M. D., Zboja, J. J., Harvey, P., Victoravich, L. M., & Narayan, A. (2021). Entitlement: friend or foe of work-family conflict? *Journal of Managerial Psychology*, 447-460. https://doi.org/10.1108/JMP-06-2020-0326

Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work–family conflic. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 349-367. DOI:10.1348/096317908X314874

Molina, J. A. (2020). The Work–Family Confict: Evidence from the Recent Decade and Lines of Future Research. *Journal of Family and Economic Issues*. https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700- 0

Morkeviciute, M., & Endriulaitience, A. (2021). Moderating role of perceived work addiction of managers in the relationship between employees' perfectionism and work addiction: a trait activation theory perspective. *Journal of Management*, 1746-5265. https://doi.org/10.1108/BJM-03-2022-0112

Noor, T., Mohammad, M., & Dahri, S. (2019). Relationship between social support and work-family conflict: a case study of women employees in a malaysian higher education institution. *Journal pf Technical Education and Training*, 88-95. https://doi.org/10.30880/JTET.2019.11.02.009

Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., & Wayne, J. H. (2018). Employees’ financial insecurity and health: The underlying role of stress and work-family conflict appraisals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* https://doi.org/10.1111/joop.12216

Pare, G., & Kitsiou, S. (2017). Methods for Literature Reviews. In L. F, & K. C, *Handbook of eHealth Evaluation: An Evidence-based Approach.* Victoria: University of Victoria.

Plutt, H., Ilies, R., Curseu, P. L., & Liu, Y. (2018). Social Support at Work and at Home: Dual-buffering effects in The Work-family Conflict Process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.02.001>

Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., & Dogrusoz, L. A. (2018). The relationship between work-family conflict, organizational silence and social support in nurses at a university hospital. *Journal of Psychiatric Nursing*, 195-204. DOI: 10.14744/phd.2018.38278

# Rastogi, R., & Kashyap, K., (2001). A study of occupational stress and mental health among married working women. Journal of Community Guidance and Research, 18(2), 189-196

Talukder, M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: the role of work-family conflict, job satisfaction, and work-life balance. *Journal of Employement Counseling*, 98-116. DOI: 10.1002/joec.12125

Wei, C., & Zhang, L. (2022). Mechanisms of Knowledge Workers' Adaptive Perfectionism on Taking Charge. *Chinese Management Studies*.<http://dx.doi.org/10.1108/CMS-12-2021-0508>

WHO Mental Health Gap Action Programme (2008). Scaling up care for mental, neurological, and substance use disorders. Geneva: World Health Organization. [http://www.who.int/mental\_health/mhgap\_final\_english.pdf.](http://www.who.int/mental_health/mhgap_final_english.pdf)