



---

## ***SPOUSAL SUPPORT, WORKAHOLISM DAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA KARYAWATI PERBANKAN: TELAAH LITERATUR***

Amada Brenandita

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

*Work-family conflict* (WFC) merupakan masalah yang umum terjadi di kalangan karyawan bank, terutama di kalangan wanita yang harus menyeimbangkan peran mereka sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. WFC dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk masalah kesehatan mental. Dalam lingkungan kerja, kecanduan kerja (*workaholism*) dapat menjadi hal yang memicu terjadinya WFC. Dampak dari kecanduan kerja terhadap WFC diduga dapat diantisipasi dengan adanya dukungan dari pasangan (*spousal support*). Oleh karena itu, studi telaah literatur ini dilakukan untuk menemukan pola keterkaitan antar variabel-variabel tersebut. Pencarian literatur dilakukan melalui sumber pangkalan data yaitu *Connected Papers* dengan menggunakan kata kunci "*work-family conflict*", "*workaholism*", "*spousal support*" AND "*Bank\**". Berdasarkan format pencarian tersebut, total artikel yang ditemukan sejumlah 42 artikel. Penyaringan artikel dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi menghasilkan 8 artikel yang kemudian ditelaah. Hasil telaah menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan pekerjaan. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa *workaholism* berkontribusi terhadap tingkat *work-family conflict* pada wanita karir. Namun, *spousal support* (dukungan dari pasangan) telah terbukti sebagai faktor penting yang dapat memoderasi hubungan antara *workaholism* dan *work-family conflict* pada wanita karir.

**Kata kunci:** *karyawati perbankan, spousal support, workaholism, work-family conflict*

### **ABSTRACT**

Work-family conflict (WFC) is a common issue among bank employees, especially among women who must balance their roles as employees and house wife. WFC can lead to various negative consequences, including mental health problems. In the workplace, workaholism can be a triggering factor for WFC. The impact of workaholism on WFC is believed to be anticipated with support from partners (*spousal support*). Therefore, this literature review study was conducted to identify patterns of interconnection among these variables. Literature search was carried out through the *Connected Papers* database using keywords "*work-family conflict*," "*workaholism*," "*spousal support*," and "*Bank\**." Based on this search format, a total of 42 articles were found. Filtering articles by applying inclusion and exclusion criteria resulted in 8 articles, which were then reviewed. The findings indicate that work-family conflict has negative consequences on family well-being and job satisfaction. Previous research also demonstrates that workaholism contributes to the level of work-family conflict in career women. However, spousal support has proven to be a crucial factor that can moderate the relationship between workaholism and work-family conflict in career women.

**Keywords:** *female bank employees, spousal support, workaholism, 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: [amada.brenandita-2019@psikologi.unair.ac.id](mailto:amada.brenandita-2019@psikologi.unair.ac.id)



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

*Work-family conflict* (WFC) merupakan masalah yang umum terjadi di kalangan karyawan bank, terutama di kalangan wanita yang harus menyeimbangkan peran mereka sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. WFC dapat menyebabkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk masalah kesehatan mental. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan adalah masalah penting di sektor perbankan dan dapat menyebabkan tekanan psikologis di antara karyawan (Giorgi dkk, 2017). Sebuah studi yang dilakukan pada karyawan bank di Cina menemukan bahwa stres kerja dan *work-family conflict* berhubungan positif dengan gejala depresi (Kan dan Yu, 2016). Studi lain yang dilakukan pada bankir perempuan di Nigeria menemukan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi sistem kesehatan mereka secara umum, menyebabkan pensiun dini, kohesi keluarga, stres, kelelahan psikologis, serta pekerjaan profesional dan kehidupan keluarga mereka (Abrokwah dkk, 2015).

Pada beberapa studi dijelaskan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work-family conflict* (WFC) pada karyawan perbankan. Faktor pertama berkaitan dengan stres kerja. Stres kerja di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan *work-family conflict* di kalangan karyawan perbankan (Kazmi, dkk 2017). Karyawan bank seringkali menghadapi tekanan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti target penjualan yang tinggi dan jadwal kerja yang padat. Faktor kedua berkaitan dengan tanggungjawab terhadap pekerjaan di rumah.anggung jawab di rumah, seperti merawat anak atau orang tua yang sakit, dapat menyebabkan *work-family conflict* di kalangan karyawan bank (Elahi dkk, 2022). Karyawan bank seringkali harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab di rumah. Faktor ketiga yang ditemukan berkaitan dengan keterikatan karyawan perbankan dengan pekerjaan. Keterikatan dengan pekerjaan dan jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan *work-family conflict* di kalangan karyawan bank (Irmis, 2016). Karyawan bank seringkali harus bekerja lembur atau bekerja pada hari libur untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Keterikatan yang berlebihan antara individu dengan pekerjaan juga biasa disebut dengan *workaholism* (Naibaho, 2018).

Dalam lingkungan kerja, *workaholism* atau kecanduan kerja telah menjadi isu yang semakin mendapat perhatian. Kondisi ini dapat berdampak pada *work-family conflict* (WFC), terutama pada karyawan di sektor perbankan (Kazmi, 2024). Karyawan perbankan, termasuk karyawan wanita, seringkali harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan peran keluarga, seperti menjadi istri dan ibu. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kesejahteraan karyawati dan kinerja organisasi. Studi yang dilakukan terhadap karyawan bank di berbagai negara menunjukkan adanya hubungan antara *workaholism* dan *work-family conflict*. Sebuah penelitian yang dilakukan terhadap karyawan bank di Pakistan menemukan bahwa peningkatan stres kerja di tempat kerja secara signifikan berhubungan dengan peningkatan *work-family conflict* di kalangan karyawan perbankan (Kazmi, 2024). Hasil penelitian lain yang dilakukan terhadap karyawan bank di Indonesia juga menunjukkan adanya hubungan antara *work-family conflict* dengan komitmen organisasi, yang merupakan sikap karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Naibaho, 2018).

Selain itu, *workaholism* juga diketahui dapat berkontribusi pada berbagai masalah kesehatan mental. Studi yang dilakukan terhadap karyawan bank di China menemukan adanya hubungan antara stres kerja dan *work-family conflict* dengan gejala depresi di kalangan karyawan bank (Irmis, 2016). Konsekuensi dari WFC yang disebabkan oleh adanya keterikatan terhadap pekerjaan dapat berdampak terhadap kesehatan mental bisa sangat parah dan berlangsung lama. Masalah kesehatan mental dapat menyebabkan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, dan bahkan pensiun dini. Oleh karena itu, penting bagi bank untuk mengatasi masalah WFC dan memberikan dukungan kepada karyawan mereka. Dukungan ini dapat berupa pengaturan kerja yang fleksibel, layanan konseling, dan program bantuan

karyawan. Bank juga dapat memberikan pelatihan kepada karyawan mereka tentang manajemen stres dan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan mengatasi masalah WFC, bank dapat meningkatkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Giorgi, 2017).

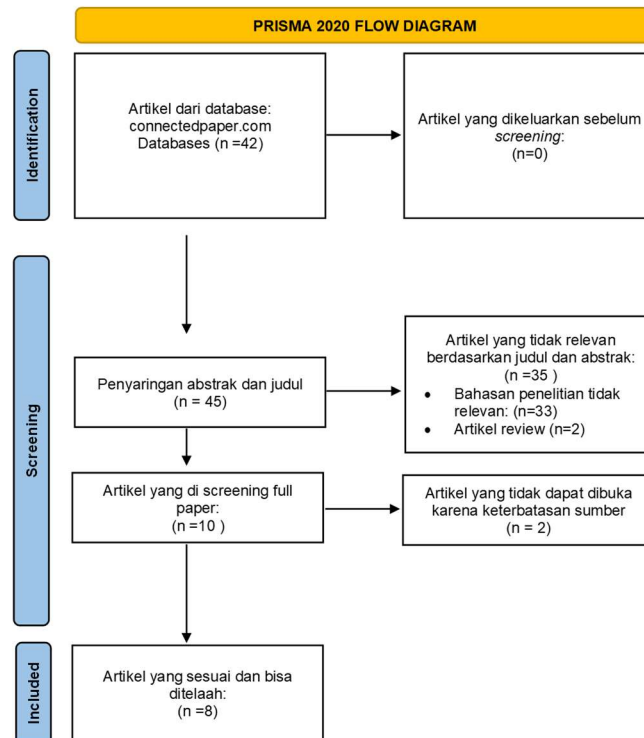
Dalam beberapa penelitian dijelaskan beberapa langkah untuk meminimalisir meningkatnya WFC pada karyawan bank yang disebabkan oleh kontribusi dari *workaholism*. Pada penelitian Morrison dkk (2020) dijelaskan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dapat menjadi alternatif solusi dalam mengurangi dampak dari WFC pada karyawan perbankan. Bank dapat menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, seperti *telecommuting* atau jam kerja yang fleksibel, untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Alternatif berikutnya berkaitan dengan lingkungan yang suportif. Bank dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan menyediakan sumber daya dan dukungan kepada karyawan yang mengalami WFC (Boakye, 2022). Hal ini dapat mencakup layanan konseling, program bantuan karyawan, dan sumber daya lainnya untuk membantu karyawan mengelola pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Dalam penelitian yang sama juga dijelaskan selain lingkungan kerja yang suportif, diperlukan pula dukungan dari lingkungan keluarga seperti halnya dukungan pasangan.

Kusumawati (2019) menjelaskan bahwa tingginya dukungan dari pasangan dapat berpengaruh dalam mengurangi dampak yang ditimbulkan dari WFC pada karyawan perbankan karena keterikatan terhadap pekerjaan yang terlalu tinggi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novenia (2017) menjelaskan bahwa dukungan sosial suami dapat mengurangi konflik peran ganda dan membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berkontribusi signifikan dalam menurunkan *work-family conflict* pada karyawan, termasuk karyawan di sektor perbankan (Ajiputra & Istiqomah, 2023). Oleh karena itu, dukungan pasangan, terutama dari suami, dapat memainkan peran yang signifikan dalam membantu karyawan perbankan mengelola konflik antara peran kerja dan keluarga.

Pemaparan di atas menjadi latar belakang dilakukannya penelitian dengan metode telaah literatur ini guna melihat peran dari *spousal support* dalam memoderasi pengaruh dari *workaholism* terhadap *work-family conflict* pada karyawan perbankan.

## METODE

Studi telaah literatur ini dilakukan dengan melakukan pencarian literatur dari sumber pangkalan data *Connected Papers* URL [www.connectedpapers.com](http://www.connectedpapers.com). Pencarian literatur dilakukan pada rentang waktu 23-29 Januari 2024 dengan menggunakan kata kunci (*work-family conflict*), (*workaholism*), (*spousal support*) AND (*Bank\**) agar hasil pencarian sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan format pencarian tersebut, total artikel yang ditemukan sejumlah 42 artikel. Dengan menggunakan PRISMA, dilakukan penyaringan artikel dengan tahapan sebagaimana yang termuat dalam Gambar 1 berikut:



**Gambar 1. PRISMA 2020 Flow Diagram**

Pada tahap awal, peneliti melakukan *screening* dari jumlah 42 artikel tidak ditemukan adanya artikel yang duplikat atau ganda. Tahapan kedua, dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi, peneliti melakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak. Kriteria inklusi yang diterapkan dalam penelitian ini, antara lain: 1) Artikel yang paling banyak dijadikan sebagai pustaka acuan; dan 2) Artikel masuk ke dalam kategori *Management atau Business/ Public Environmental/ Occupational Health/ Psychology Applied/ Psychology Multidisciplinary*. Adapun kriteria eksklusi yang diterapkan adalah: (1) artikel berbentuk *literature review*; (2) artikel tentang pengembangan alat ukur; (3) artikel yang tidak meneliti tentang hubungan dari *spousal support, workaholism* dan *work-family conflict*. Dari penyaringan tersebut dihasilkan 10 artikel. Tahapan terakhir, peneliti melakukan *screening* pada full paper dan terdapat 2 artikel yang tidak dapat diakses. Sehingga kemudian, hasil akhir artikel yang dapat ditelaah oleh peneliti adalah sejumlah delapan artikel.

## HASIL PENELITIAN

Penelaahan dilakukan pada delapan artikel sesuai hasil dari proses *screening*. Penelaahan terhadap ke delapan artikel tersebut disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Telaah Literatur

No.	Penulis, Tahun & Judul Artikel	Variabel	Subjek Penelitian	Desain Penelitian	Hasil penelitian
1.	Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of <i>Work-family conflict</i> : Testing a Model of the Work-Family Interface. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 77, 65-78. <a href="http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65">http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65</a>	Work-Family Conflict	501 karyawan yang bekerja di empat organisasi di Finlandia	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga-pekerjaan memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan keluarga, dan <i>work-family conflict</i> memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan pekerjaan.
2.	Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for <i>work-family conflict</i> . <i>Journal of Applied Psychology</i> , 76(4), 560-568. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560">https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560</a>	Work-Family Conflict	Sampel ini terdiri dari 209 manajer senior yang berpartisipasi dalam program pendidikan eksekutif yang diselenggarakan di sekolah bisnis di Amerika Serikat bagian tenggara	Kuantitatif	Hasilnya secara umum mendukung (a) kegunaan dari indikator-indikator <i>work-family conflict</i> yang terpisah dan (b) aspek-aspek dari pandangan rasional dan pandangan peran gender.
3.	Burke, R.J. (1988). Some antecedents and	Work-Family Conflict	888 polisi pria dan wanita	Kuantitatif	Hasil penelitian menganggap bahwa wfc mengarah pada hasil yang negatif, dan

	consequences of work-family conflict. <i>Journal of Social Behavior and Personality</i> .				disebabkan oleh tingkat stres kerja dan non-kerja yang subyektif yang dihasilkan dari lingkungan kerja dan kondisi non-kerja.
4.	Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S., & Beutell, N.J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 34, 133-153.	- WFC - Work role stressors - Job involvement	Sampel terdiri dari 119 pria dan 119 wanita yang memiliki dua karier, sudah menikah atau tinggal bersama pasangan, dan bekerja minimal 20 jam per minggu	Kuantitatif	<p>Pria memiliki masa kerja yang lebih lama dan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, kompleksitas tugas, variasi tugas, dan konflik peran yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita.</p> <p>Masa kerja dan stresor peran merupakan prediktor yang signifikan terhadap konflik berbasis waktu untuk pria. Keterlibatan kerja, otonomi, kompleksitas, dan kelebihan peran merupakan prediktor yang signifikan terhadap konflik berbasis waktu untuk perempuan.</p> <p>Stres peran kerja berhubungan dengan <i>work-family conflict</i> untuk pria dan wanita.</p> <p>Karakteristik jadwal kerja secara umum tidak terkait dengan <i>work-family conflict</i>.</p> <p>Keterlibatan pekerjaan dan prioritas karir pasangan berinteraksi dengan <i>work-family conflict</i> untuk pria.</p> <p>Konflik berbasis waktu pada pria paling rendah ketika ia dan pasangannya memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.</p>
5.	Williams, K.J., & Alliger, G.M. (1994). Role	- work interference	Partisipan yang tercatat sebanyak 13	Kuantitatif	Pria dan wanita melaporkan skor <i>work interference with family</i> (WIF) yang lebih tinggi

	Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of <i>Work-family conflict</i> in Employed Parents. <i>Academy of Management Journal</i> , 37, 837-868.	with family - family interfe rence with work	pria dan 28 wanita yang tinggal bersama anggota keluarga		daripada skor <i>family interference with work</i> (FIW). Perempuan melaporkan lebih banyak WIF secara signifikan daripada laki-laki. Perempuan dan laki-laki tidak berbeda dalam hal skor FIW. Terdapat hubungan yang lemah antara kegiatan lintas domain dan konflik.
6.	Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). <i>Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective</i> . <i>Journal of occupational health psychology</i> , 14(1), 23-33. <a href="https://doi.org/10.1037/a0013290">https://doi.org/10.1037/a0013290</a>	- <i>workaholism</i> , - social support, - relationship satisfaction - WFC	168 pasangan yang sudah menikah di Netherlands	Kuantitatif	Kecanduan kerja berhubungan positif dengan <i>work-family conflict</i> . Kecanduan kerja berhubungan dengan berkurangnya dukungan yang diberikan kepada pasangan. Individu yang menerima dukungan yang cukup besar dari pasangannya akan lebih puas dengan hubungan mereka. Terdapat hubungan langsung antara kepuasan hubungan antara pasangan.
7.	Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). <i>Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role</i> . <i>Gender in Management: An International Journal</i> , 23(8), 553-566.	- Work-stress - <i>Workaholism</i> - Work imbalance	Data yang dikumpulkan dari 199 pria dan wanita di Amerika Serikat bagian tenggara	Kuantitatif	Stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja berkorelasi dengan kecanduan kerja, terlepas dari jenis kelamin. Jenis kelamin tidak memoderasi hubungan antara kecanduan kerja dengan stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Stres kerja yang tinggi berhubungan dengan kecanduan kerja. Ketidakseimbangan kehidupan kerja yang tinggi



					berhubungan dengan kecanduan kerja.
8.	Karapinar, P.B., Camgoz, S.M. and Ekmekci, O.T. (2019) 'Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model', Journal of Happiness Studies, Vol. 21, No. 7, pp.2451-2471.	- Emplo yee Well being - WFC - Spousa l suppor t	244 karyawan yang sudah menikah dan bekerja diperusahaan yang sama dengan pasangan	Kuantitatif	Workaholisme memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. <i>Work-family conflict</i> memediasi hubungan antara kecanduan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dukungan instrumental dari pasangan memoderasi hubungan antara kecanduan kerja, <i>work-family conflict</i> , dan kesejahteraan karyawan. Dukungan pasangan yang rendah atau sedang meningkatkan efek negatif dari kecanduan kerja dan <i>work-family conflict</i> pada kesejahteraan karyawan. Dukungan instrumental dari pasangan mengurangi beban serius yang dirasakan terkait keluarga.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian Frone, Russell, & Cooper (1992) yang melibatkan 501 karyawan yang bekerja di empat organisasi di Finlandia, ditemukan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict*/WFC) memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam kehidupan kerja secara khusus diperlukan untuk mencegah masalah dalam hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Konflik keluarga-pekerjaan paling baik dijelaskan oleh variabel-variabel domain keluarga (misalnya, jumlah anak yang tinggal di rumah) untuk kedua jenis kelamin, dan *work-family conflict* oleh variabel-variabel domain pekerjaan (misalnya, pekerjaan penuh waktu, hubungan dengan pimpinan yang buruk) di antara perempuan, dan oleh pendidikan yang tinggi serta jumlah anak yang tinggal di rumah yang tinggi di antara laki-laki. Dengan demikian, *work-family conflict* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan pekerjaan karyawan di Finlandia. Hal ini menekankan pentingnya perhatian terhadap upaya untuk mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga guna meningkatkan kesejahteraan baik di lingkungan keluarga maupun di tempat kerja.

Variabel-variabel yang mempengaruhi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict*/WFC) pada karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian Frone, Russell, & Cooper (1992). Mereka menemukan bahwa *work-family conflict* lebih banyak terjadi dibandingkan

konflik keluarga-pekerjaan di antara kedua jenis kelamin, tetapi tidak ada perbedaan gender dalam hal pengalaman *work-family conflict* maupun keluarga-pekerjaan. Konflik keluarga-pekerjaan paling baik dijelaskan oleh variabel-variabel domain keluarga (misalnya, jumlah anak yang tinggal di rumah) untuk kedua jenis kelamin, dan *work-family conflict* oleh variabel-variabel domain pekerjaan (misalnya, pekerjaan penuh waktu, hubungan dengan pimpinan yang buruk) di antara perempuan, dan oleh pendidikan yang tinggi serta jumlah anak yang tinggal di rumah yang tinggi di antara laki-laki. Selain itu, konflik keluarga-pekerjaan memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan keluarga, dan *work-family conflict*, khususnya, terhadap kesejahteraan pekerjaan.

Dari hasil penelitian yang disajikan, terdapat bukti kuat bahwa *workaholism* berkontribusi terhadap konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict/WFC*) pada wanita karir. Sebagai contoh, penelitian Frone, Russell, & Cooper (1992) menemukan bahwa *work-family conflict* memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan keluarga, dan *work-family conflict*, khususnya, terhadap kesejahteraan pekerjaan. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *workaholism* berhubungan dengan berkurangnya dukungan yang diberikan kepada pasangan, yang pada gilirannya dapat memperburuk WFC (Bakker, Demerouti, & Burke, 2009). Di sisi lain, spousal support (dukungan dari pasangan) telah terbukti sebagai faktor penting yang dapat memoderasi hubungan antara *workaholism* dan WFC pada wanita karir. Penelitian oleh Karapinar, Camgoz, & Ekmekci (2019) menemukan bahwa spousal support dapat mengurangi dampak negatif *workaholism* dan *work-family conflict* pada kesejahteraan karyawan. Dukungan instrumental dari pasangan diketahui dapat mengurangi beban serius yang dirasakan terkait keluarga akibat *workaholism* dan *work-family conflict*. Dengan demikian, dari berbagai penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa *workaholism* berpotensi meningkatkan WFC pada wanita karir, namun spousal support memiliki peran penting sebagai moderator yang dapat mengurangi dampak negatif dari *workaholism* terhadap WFC. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan peran spousal support dalam merancang intervensi atau kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi dampak *workaholism* dan WFC pada wanita karir.

## SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (*work-family conflict/WFC*) memiliki konsekuensi negatif terhadap kesejahteraan keluarga dan kesejahteraan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam kehidupan kerja untuk mencegah masalah dalam hubungan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, perhatian terhadap upaya untuk mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sangat penting guna meningkatkan kesejahteraan baik di lingkungan keluarga maupun di tempat kerja. Dari hasil penelitian, juga terlihat bahwa *workaholism* berkontribusi terhadap konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga pada wanita karir. Namun, *spousal support* (dukungan dari pasangan) telah terbukti sebagai faktor penting yang dapat memoderasi hubungan antara *workaholism* dan *work-family conflict* pada wanita karir. Dukungan instrumental dari pasangan diketahui dapat mengurangi beban serius yang dirasakan terkait keluarga akibat *workaholism* dan *work-family conflict*. Penting untuk memperhatikan peran *spousal support* dalam merancang intervensi atau kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi dampak *workaholism* dan *work-family conflict* pada wanita karir.

## PUSTAKA ACUAN

- Adjiputra, H. W. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Work-Family Conflict Pada Wanita Karir. *Psibernetika*, 16(1).
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553-566.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 23-33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S., & Tayfur Ekmekci, O. (2019). Employee Wellbeing, Workaholism, Work-Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2451 - 2471.
- Bhalla, Abha. (2023). Antecedents of Work-Family Conflict among Frontline Bank Employees.
- Burke, R.J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*.
- Coban, H., & İrmış, A. (2016). Work-family conflict and burnout in Turkish banking industry. *European Scientific Journal*.
- Elahi NS, Abid G, Contreras F and Fernández IA (2022) Work-family and family-work conflict and stress in times of COVID-19. *Front. Psychol.* 13:951149. doi: 10.3389/fpsyg.2022.951149
- Giorgi G, Arcangeli G, Perminiene M, Lorini C, Ariza-Montes A, Fiz-Perez J, Di Fabio A, Mucci N. (2017). Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences. *Front Psychol.* doi: 10.3389/fpsyg.2017.02166. PMID: 29312044; PMCID: PMC5733012.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Kazmi, S.S.A., Muhammad, H., Mehboob, U., Syeikh, R.M., and Muhammad, A.K. (2017). Impact Of Job Stress on Work Family Conflict: A Case Study of Bankers of Private Sector Banks in Peshawar, Pakistan. *City University Research Journal Spesial Issue: AIC, Malaysia* PP 195-205.
- Kan, Dan, and Xiaosong Yu. (2016). Occupational Stress, Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Bank Employees: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, no. 1: 134. <https://doi.org/10.3390/ijerph13010134>
- Kissi-Abrokwah, Bernard; Andoh-Robertson, Theophilus; Tutu-Danquah, Cecilia; Agbesi, Catherine Selorm. (2015). Examining Work and Family Conflict among Female Bankers in Accra Metropolis, Ghana. *Journal of Education and Practice*, v6 n1 p61-68
- Karapinar, Pinar & Camgoz, Selin & Tayfur Ekmekci, Ozge. (2020). Employee Wellbeing, Workaholism, Work-Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*. 21. 10.1007/s10902-019-00191-x.
- Morrison, D. A., Mensah, J. V., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-family conflict and employee performance in Ghana's banking sector. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113-122.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103.

- Osei Boakye, Augustine & Fiakporu, Joseph & Yeboah, Samuel & Addai, Prince. (2022). Effect of Job Demand and Support on Work-Family Conflict in Selected Banking Institutions in Ghana. *SEISENSE Business Review*. 2. 1-12. 10.33215/sbr.v2i1.757.
- Yanti, N., & Hermaleni, T. (2019). Kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap work family conflict pada karyawati bank. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3).
- Williams, K.J., & Alliger, G.M. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.