

## NILAI POSITIF PEKERJAAN-KELUARGA : TINJAUAN TEORI

**Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto**

*Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

### ABSTRAK

*Sejak awal tahun 1950, penelitian tentang masalah pekerjaan dan keluarga telah dilakukan tetapi fokus penelitian lebih banyak diarahkan untuk meneliti masalah konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian sekarang mulai meneliti tentang nilai positif pekerjaan-keluarga. Teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga adalah teori peran (teori role enhancement, teori gender) dan teori ekologis. Teori role enhancement ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif. Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga. Melalui teori ekologi dari Bronfenbrenner dapat dijelaskan bahwa lingkungan tempat individu bekerja dan lingkungan keluarga dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi.*

**Kata Kunci :** *nilai positif pekerjaan-keluarga, teori peran (teori role enhancement, teori gender), teori ekologis.*

### Pendahuluan

Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa terutama pria dan wanita yang bekerja. Menurut Gutek dkk (Aycan & Eskin, 2005), faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan. Sejak awal tahun 1950, penelitian tentang masalah pekerjaan dan keluarga telah dilakukan tetapi fokus penelitian lebih banyak dilakukan untuk meneliti masalah konflik pekerjaan-keluarga yang terdiri dari dua komponen yaitu pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keluarga dan keluarga berpengaruh negatif terhadap pekerjaan. Penelitian sekarang mulai meneliti tentang nilai positif pekerjaan-keluarga yang juga terdiri dari dua komponen yaitu pekerjaan berpengaruh positif terhadap keluarga dan keluarga berpengaruh positif terhadap pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga dan nilai positif pekerjaan-keluarga merupakan dua komponen dari keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga (Frone, 2003). Menurut Voydanoff (2004), konflik pekerjaan-keluarga

dan nilai positif pekerjaan-keluarga dapat dilihat sebagai konstruk yang berdiri sendiri, pendapat ini didukung oleh pendapat Wadsworth dan Owens (2007) yang menyatakan konflik pekerjaan-keluarga dan nilai positif pekerjaan-keluarga merupakan konstruk yang terpisah, pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keluarga dan keluarga berpengaruh negatif terhadap pekerjaan menggambarkan tentang konflik pekerjaan-keluarga sedangkan pekerjaan berpengaruh positif terhadap keluarga dan keluarga berpengaruh positif terhadap pekerjaan menggambarkan nilai positif pekerjaan-keluarga.

Ada beberapa istilah yang dipakai untuk menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga yaitu *work-family enrichment, work-family interface, work-family facilitation, positive work-family spillover* (Washington, 2006). Tulisan ini menggunakan istilah nilai positif pekerjaan-keluarga yang berasal dari istilah *work-family enhancement*. Untuk selanjutnya istilah nilai positif pekerjaan-keluarga akan digunakan di dalam tulisan ini.

Nilai positif pekerjaan-keluarga diartikan oleh Frone (2003) sebagai bentuk peran ganda; peran dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan/keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga/pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga/pekerjaan (Frone, 2003; Voydanoff, 2002). Balmforth dan Gardner (2006) mengatakan nilai positif pekerjaan-keluarga terjadi ketika peran yang dilakukan dalam pekerjaan dan peran yang dilakukan dalam keluarga saling memberikan kontribusi positif dan keuntungan.

Secara umum, menurut Frone (2003) nilai positif pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi. Pertama, nilai positif pekerjaan terhadap keluarga terjadi apabila pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dapat mempermudah menjalankan peran dalam keluarga atau dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga. Kedua, nilai positif keluarga terhadap pekerjaan terjadi apabila pengalaman dalam menjalankan peran dalam keluarga dapat mempermudah menjalankan peran dalam pekerjaan atau dapat meningkatkan kualitas kerja (Greenhaus & Powell, 2006).

Menurut Crouter (1984) dimensi nilai positif pekerjaan-keluarga adalah ketrampilan, sikap, energi dan suasana hati. Frone (2003) menjelaskan bahwa sikap, emosi yang positif, ketrampilan dan perilaku dalam masing-masing peran akan saling mempengaruhi. Menurut Hill (2005) , Kinnunen dkk.(2006) dimensi nilai positif pekerjaan-keluarga adalah suasana hati yang positif, keahlian atau ketrampilan , waktu, energi, dan perilaku. Suasana hati yang positif dicontohkan sebagai berikut : pekerja mengerjakan pekerjaan kantor dengan sukses maka pekerja akan pulang ke rumah dengan hati yang senang sebaliknya jika pekerja merasa hubungan dengan keluarga harmonis maka akan membuat pekerja senang ketika pekerja bekerja. Keahlian atau ketrampilan : kemampuan bernegosiasi yang diperoleh di tempat kerja

dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas komunikasi dengan keluarga di rumah, sebaliknya pengalaman bernegosiasi dengan suami/istri dapat diterapkan dalam menghadapi rekan kerja. Waktu : pekerja terbiasa tepat waktu di rumah karena telah terbiasa tepat waktu dalam bekerja, energi :pekerjaan yang dilakukan di kantor memberikan energi dalam melakukan pekerjaan di rumah. Perilaku : melakukan pekerjaan rumah tangga dengan baik karena telah terbiasa melakukan pekerjaan kantor dengan disiplin ( Hill, 2005 ; Kinnunen dkk, 2006)

Berdasarkan pendapat di atas yang dimaksud dengan nilai positif pekerjaan-keluarga dalam tulisan ini adalah pengalaman dalam menjalankan peran dalam pekerjaan/keluarga mempermudah menjalankan peran dalam keluarga/pekerjaan atau meningkatkan kualitas kehidupan keluarga/pekerjaan yang terdiri dari dua yaitu nilai positif pekerjaan terhadap keluarga dan nilai positif keluarga terhadap pekerjaan.. Dimensi dari nilai positif pekerjaan-keluarga adalah suasana hati yang positif, keahlian atau ketrampilan , waktu, energi, dan perilaku.

### **Teori tentang Nilai Positif Pekerjaan-Keluarga**

Teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga adalah teori peran (teori *role enhancement*, teori gender) dan teori ekologis.

#### **1. Teori Peran**

Teori peran menyatakan peran adalah fungsi yang dilaksanakan seseorang ketika menduduki suatu posisi tertentu dalam konteks sosial (Biddle dalam Gomez, 2006). Seseorang didalam melakukan perannya dituntut untuk berperilaku sosial sesuai dengan harapan dan norma. Peran-peran yang dijalankan seseorang dapat menimbulkan konflik : *role strain* (Goode dalam Hinterlong dkk, 2007) tetapi juga dapat berpengaruh positif bagi kehidupan seseorang : *role enhancement* (Sieber dalam

Hinterlong dkk, 2007). Teori yang mendasarkan pada teori peran yang dapat dipakai untuk menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga adalah teori *role enhancement* dan teori gender.

a. Teori *role enhancement*

Teori *role enhancement* menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan meningkatkan energi dan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang (Kinnunen dkk, 2006). Beberapa peran yang dilakukan seseorang seperti sebagai pekerja, suami/istri, orangtua, anggota masyarakat akan memberi keuntungan bagi orang yang menjalankan peran-peran tersebut (Marks dalam Tiedje dkk, 1990; Sieber dalam Greenhaus & Powell, 2006). Peran-peran yang dijalankan memberikan keuntungan seperti pendapatan, meningkatkan harga diri, memperluas jaringan sosial. Peran-peran yang disandang seseorang akan meningkatkan status, rasa aman dan harga diri (Reid & Hardy, 1999 ; Washington, 2006). Keuntungan yang diperoleh pria maupun wanita dari berbagai peran yang disandangnya antara lain kesehatan fisik dan kesehatan mental (Kinnunen dkk, 2006).

Jackson (Ahrens & Ryff, 2006) menemukan hasil penelitian yang berbeda tentang hubungan *role enhancement* dengan kesehatan mental pada berbagai budaya. Ada hubungan *role enhancement* dengan rendahnya depresi dan meningkatnya kebahagiaan pada orang Meksiko Amerika tetapi untuk orang Afrika Amerika ditemukan tidak ada hubungan *role enhancement* dengan rendahnya depresi dan meningkatnya kebahagiaan. Berdasarkan penelitian Kikuzawa (Ahrens & Ryff, 2006) ditemukan orang Amerika lebih merasakan keuntungan dari beberapa peran yang

dijalankan dalam kehidupan mereka daripada orang Jepang.

Penelitian tentang nilai positif pekerjaan-keluarga yang menggunakan *role enhancement theory* antara lain penelitian yang dilakukan oleh Tiedje dkk. (1990) pada wanita yang bekerja di bidang hukum, akuntan, periklanan, bank, dan dosen menunjukkan ada hubungan antara nilai positif pekerjaan-keluarga dengan kepuasan sebagai orangtua. Kinnunen dkk ( 2006) menunjukkan bahwa keberadaan anak dalam keluarga akan meningkatkan interaksi yang positif antara pekerjaan dengan keluarga.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan teori *role enhancement* mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan meningkatkan energi dan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang, beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif.

b. Teori gender.

Istilah gender dibedakan dengan jenis kelamin. Jenis kelamin mengacu pada dimensi biologis sebagai laki-laki atau perempuan sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial budaya seseorang sebagai laki-laki atau perempuan (Santrock, 2002). Teori gender ini mendasarkan pada teori peran-*role theory* (Wood & Lindorff, 2001). Salah satu aspek dari gender melahirkan pernyataan, suatu peran gender merupakan satu set harapan yang menetapkan bagaimana seharusnya perempuan dan laki-laki berpikir, bertindak laku dan berperasaan. Peran gender ini membuat wanita merasa lebih bertanggungjawab dalam hal pengasuhan dan perawatan, emosional, pasif, tidak kompetitif dan tidak mandiri; sedangkan pria menjadi asertif, ambisius, dan mandiri (Wood & Lindorff, 2001).

Menurut Santrock (2002), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan peran gender yaitu faktor

biologis, sosial, dan kognitif. Faktor biologis berhubungan dengan perubahan pada masa pubertas, sikap dan perilaku terjadi karena adanya perubahan hormon. Faktor sosial antara lain orangtua memiliki harapan yang berbeda terhadap anak laki-laki dan perempuan; teman sebaya dapat mensosialisasikan peran sesuai dengan jenis kelamin, anak saling mengajarkan perilaku yang sesuai dengan jenis kelamin; media massa, terutama televisi menyampaikan pesan-pesan dengan jelas tentang perbandingan kekuasaan laki-laki dan perempuan. Faktor kognitif adalah perkembangan kognitif yang terjadi pada seseorang akan mempengaruhi pembentukan peran jenis.

Konsep yang berorientasi gender menghasilkan peran berbeda antara pria dan wanita, pria berperan di sektor publik, sedangkan wanita berperan di sektor domestik. Menurut konsep peran gender tradisional, kedudukan terpenting bagi wanita dalam keluarga adalah sebagai istri dan ibu yang mengatur rumah tangga dan mengasuh anak. Sebaliknya, kedudukan terpenting pria dalam suatu keluarga adalah sebagai suami yang bertanggung jawab utama mencari nafkah untuk keluarga (Zuo & Bian, 2001). Konsep peran gender tradisional tersebut akan mempunyai dampak berbeda terhadap pria dan wanita yang bekerja. Wanita yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawab dalam sektor domestik: sebagai istri, sebagai ibu, mengurus rumah tangga, dan tanggung jawab dalam sektor publik: sebagai pekerja (Twenge dkk, 2002).

Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Beberapa penelitian yang mendasarkan pada teori gender antara lain penelitian Rothbard

(Kinnunen dkk., 2006), menemukan bahwa pria mengalami nilai positif pekerjaan terhadap keluarga, sedangkan wanita mengalami nilai positif keluarga terhadap pekerjaan. Hasil penelitian Grzywacz dan Mark (2000) menunjukkan bahwa diantara pekerja Amerika berusia 25-62 tahun, wanita lebih mengalami nilai positif pekerjaan-keluarga daripada pria.

Broman (Bradbury dkk, 2000) menemukan ada perbedaan masalah pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan perkawinan antara orang kulit putih dan orang kulit hitam yang tinggal di Amerika. Orang kulit hitam lebih merasakan adanya kepuasan perkawinan daripada orang kulit putih, Broman menduga hal ini disebabkan ada perbedaan konsep peran gender yang berbeda antara orang kulit putih dengan orang kulit hitam.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan teori gender ini mendasarkan pada teori peran. Salah satu aspek dari gender melahirkan pernyataan suatu peran gender merupakan satu set harapan yang menetapkan bagaimana seharusnya perempuan dan laki-laki berpikir, bertindak laku dan berperasaan. Teori gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga.

## 2. Teori Ekologi

Teori ekologi adalah pandangan Bronfenbrenner tentang perkembangan sosiokultural, yang terdiri dari lima sistem lingkungan yaitu sistem mikro, sistem meso, sistem ekso, sistem makro, dan sistem krono (Santrock, 2002).

Sistem mikro adalah lingkungan di mana individu tinggal yang mencakup keluarga, teman sebaya, sekolah dan lingkungan tempat tinggal. Individu bukanlah penerima pasif dari pengalaman

dalam lingkungan tersebut artinya individu sebagai seseorang yang membantu membentuk lingkungan tersebut.

Sistem meso mencakup hubungan antara sistem mikro. Contohnya adalah hubungan antara pengalaman keluarga dan pengalaman sekolah, pengalaman sekolah dengan pengalaman kerja, dan pengalaman keluarga dengan pengalaman teman sebaya.

Sistem ekso terjadi bilamana pengalaman dalam lingkungan sosial lain mempengaruhi apa yang dialami individu dalam lingkungan lain. Contohnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi hubungan istri dengan suami. Sistem makro melibatkan budaya dimana individu hidup, dan sistem krono dalam teori ekologis mencakup pola-pola kejadian lingkungan dan transisi sepanjang perjalanan hidup dan kondisi sosial-sejarah.

Teori ekologi dari Bronfenbrenner dapat digunakan untuk menjelaskan masalah pekerjaan dan keluarga. Melalui teori ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan tempat individu bekerja dan lingkungan keluarga berinteraksi dan saling mempengaruhi. Ada hubungan antara pengalaman berkeluarga dengan pengalaman bekerja, hubungan ini dapat saling memudahkan dalam menjalankan peran (Grzywacz & Mark, 2000). Voydanoff (2002) dalam artikelnya menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga ditinjau dari teori ekologi, ada kaitan antara sistem mikro, sistem meso, dan sistem makro. Perubahan di dalam masing-masing sistem akan mempengaruhi hal-hal yang terjadi dalam pekerjaan dan keluarga. Penelitian yang dilakukan Hill (2005) mendasarkan pada teori ekologis menunjukkan ada hubungan antara lingkungan tempat individu bekerja, dukungan dari lingkungan tempat individu bekerja dengan kepuasan perkawinan, hubungan ini dimediasi oleh nilai positif pekerjaan-keluarga.

Berdasarkan pendapat dan hasil penelitian di atas maka penulis menyimpulkan teori ekologis dari Bronfenbrenner melibatkan lima sistem lingkungan yaitu sistem mikro, sistem meso, sistem ekso, sistem makro, dan sistem krono yang saling mempengaruhi. Melalui teori ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan tempat kerja dan lingkungan keluarga berinteraksi dan saling mempengaruhi. Ada hubungan antara pengalaman berkeluarga dengan pengalaman bekerja, hubungan ini dapat saling memudahkan dalam menjalankan peran.

### **Analisis Teori**

Berdasarkan uraian tentang teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga maka penulis melihat ada kelebihan dan kekurangan masing-masing teori.

#### **a. Teori *role enhancement***

Menurut penulis, teori *role enhancement* dapat dipakai untuk menjelaskan tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena teori ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan meningkatkan energi dan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang. Namun demikian, penulis menyimpulkan teori *role enhancement* ini memiliki keterbatasan yaitu tidak bebas budaya karena masalah pekerjaan-keluarga berkenaan dengan peran yang dijalankan seseorang berhubungan erat dengan latar belakang budaya. Hal ini didukung pernyataan Jackson (Ahrens & Ryff, 2006) menemukan hubungan *role enhancement* dengan kesehatan mental pada berbagai budaya.

#### **b. Teori gender**

Teori gender dapat dipakai untuk menjelaskan tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan

wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga. Menurut teori gender, kedudukan terpenting bagi wanita dalam keluarga adalah sebagai istri dan ibu yang mengatur rumah tangga dan mengasuh anak. Sebaliknya, kedudukan terpenting pria dalam suatu keluarga adalah sebagai suami yang bertanggungjawab utama mencari nafkah untuk keluarga, karena tugasnya sebagai pencari nafkah maka suami menjadi tidak peduli dan tidak mau tahu urusan rumah tangga (Zuo & Bian, 2001). Apabila istri bekerja, konsep gender yang tradisional ini masih berlaku (Noor, 2001) dan akan mempunyai dampak berbeda terhadap pria dan wanita yang bekerja. Konsep gender tradisional tidak menopang bagi kemajuan wanita, serta menempatkan wanita pada kedudukan yang lebih rendah daripada pria. Wanita yang bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggungjawab dalam sektor domestik: sebagai istri, sebagai ibu, mengurus rumah tangga, dan tanggungjawab dalam sektor publik: sebagai pekerja (Twenge dkk, 2002). Wanita lebih merasa bersalah melepaskan tanggungjawab rumah tangga dan perawatan anak, merasa bersalah karena menghabiskan waktu jauh dari anak-anak (Kim & Ling, 2001), sedangkan pria dapat mendelegasikan masalah rumah tangga kepada istri dan fokus kepada pekerjaannya.

Selanjutnya, penelitian tentang pekerjaan-keluarga dengan pendekatan teori gender perlu memperhatikan adanya perubahan konsep peran gender dari tradisional ke egaliter. Perubahan konsep ini dapat ditinjau dari tahun kelahiran dan penelitian dilakukan dengan metode longitudinal atau cross-sectional. Kritik ini penulis ajukan dengan melihat hasil penelitian yang dilakukan Brewster dan Padavic (2000) dari tahun 1977-1996 dan penelitian Thorton dan Young-DeMarco (2001) dari tahun 1960-1990 menunjukkan

ada perubahan konsep peran gender dari tradisional ke egaliter

Hasil penelitian Brewster dan Padavic (2000) dari tahun 1977-1996 dengan metode penelitian *cross-sectional* menunjukkan pria-wanita yang lahir antara tahun 1986-1996 mempunyai konsep gender yang lebih egaliter sedangkan pria-wanita yang lahir antara tahun 1977-1985 mempunyai konsep gender yang lebih tradisional. Penelitian Thorton dan Young-DeMarco (2001) dari tahun 1960-1990 menunjukkan pria-wanita yang lahir tahun 1990-an lebih egaliter daripada pria-wanita yang lahir tahun 1960-1970-an.

Didukung oleh beberapa hasil penelitian yang ada dan penjelasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa teori gender dapat digunakan untuk menjelaskan tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga.

Namun demikian, penulis menyimpulkan teori gender ini memiliki keterbatasan yaitu tidak bebas budaya karena masalah pekerjaan-keluarga berkenaan dengan peran yang dijalankan seseorang dan berdasarkan budaya. Gender harus dipahami dalam konteks budaya tertentu, gender tidak akan dapat dipahami secara sederhana hanya dengan membedakan dengan kategori jenis kelamin yaitu pria dan wanita. Selain itu, penelitian tentang masalah pekerjaan-keluarga dengan pendekatan teori gender perlu memperhatikan adanya perubahan konsep peran gender dari tradisional ke egaliter.

#### c. Teori Ekologis

Teori Ekologis digunakan untuk menjelaskan tentang nilai positif pekerjaan-keluarga karena pandangan perkembangan sosial kultural dari Bronfenbrenner, yang terdiri dari lima sistem lingkungan yaitu sistem mikro, sistem meso, sistem ekso, sistem makro, sistem krono. Mikrosistem

dalam teori ekologis adalah lingkungan di mana individu tinggal yang mencakup keluarga, teman sebaya, sekolah dan lingkungan tempat tinggal. Mesosistem dalam teori ekologis adalah mencakup hubungan antara sistem mikro. Contohnya adalah hubungan antara pengalaman keluarga dan pengalaman sekolah, pengalaman sekolah dengan pengalaman kerja, dan pengalaman keluarga dengan pengalaman teman sebaya. Selain itu, dengan tinjauan teori ekologis, kita dapat melihat bagaimana dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya dan lingkungan tempat tinggal (sistem mikro) akan mempengaruhi individu.

Menurut pendapat penulis teori ini dapat menjelaskan nilai positif pekerjaan-keluarga karena teori ini dapat menjelaskan bagaimana lingkungan tempat individu bekerja dan lingkungan keluarga dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi sehingga ada hubungan antara pengalaman keluarga dengan pengalaman kerja, hubungan ini dapat saling memudahkan dalam menjalankan peran. Seperti halnya teori *role enhancement* dan teori gender, apabila menggunakan teori ekologis maka hendaknya memperhatikan pengaruh budaya karena menurut sistem makro dalam teori ekologis, keterlibatan budaya dimana individu hidup tidak dapat dilepaskan begitu saja.

### Kesimpulan

Penulis menyimpulkan ketiga teori yaitu teori *role enhancement*, teori gender, dan teori ekologi dapat digunakan untuk menjelaskan masalah nilai positif pekerjaan-keluarga. Teori *role enhancement* ini menyatakan bahwa beberapa peran yang dilakukan seseorang akan menghasilkan hal yang positif. Teori ini mendasarkan pada pandangan bahwa keterlibatan pada berbagai peran akan meningkatkan energi dan memberikan pengalaman yang memperkaya seseorang. Teori

gender dipakai untuk menjelaskan penelitian tentang nilai positif pekerjaan terhadap keluarga karena antara pria dan wanita mengalami pengalaman yang berbeda tentang masalah pekerjaan dan keluarga. Teori ekologi dari Bronfenbrenner dapat digunakan untuk menjelaskan masalah pekerjaan dan keluarga. Melalui teori ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan tempat individu bekerja dan lingkungan keluarga dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi. Ada hubungan antara pengalaman berkeluarga dengan pengalaman bekerja, hubungan ini dapat saling memudahkan dalam menjalankan peran.

Penulis juga menyimpulkan teori gender dan teori *role enhancement* ini memiliki keterbatasan yaitu tidak bebas budaya karena masalah pekerjaan-keluarga berkenaan dengan peran yang dijalankan seseorang berhubungan dengan latar belakang budaya sebagaimana diperlihatkan sistem makro dari teori ekologis melibatkan budaya dimana individu hidup.

### Daftar Pustaka

- Ahrens, C.J. dan Ryff, C.D. (2006). Multiple roles and well-being: sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles : A Journal of Research*, Desember.
- Aycan, Z. dan Eskin, M. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 53 (7/8), 453-471.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family : Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35 (2), 69-76.
- Bradbury, T.N., Fincham, F.D. dan Beach, S.T. (2000). Research on The Nature and Determinants of Marital Satisfaction: A Decade in Review. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 964-980..
- Brewster K.L. dan Padavic, I. (2000). Change in Gender-Ideology, 1977-1996: The

- Contributions of Intracohort Change and Population Turnover. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 477-487.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from Family to Work : The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 3 (6), 425-442.
- Frone.M.R.(2003). Work-Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*. USA: American Psychological Association.
- Gomez, V. (2006). Quality of family and work roles and its relationship with health indicators in men and women. *Sex Roles:A Journal of Research*, Desember.
- Greenhaus, J.H. & Powell,G.N. (2006). When Work and Family Are Allies : A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92
- Grzywacz, J. & Mark, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface:Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126
- Hill, E.J. (2005). Work-family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*,26, 793-819.
- Hinterlong,J.E., Morrow-Howell,N., dan Rozario,P.A. (2007). Productive Engagement and Late Life Physical and Mental Health. *Research on Aging*, 29(4), 348-370.
- Kim,J.L.S. dan Ling.C.S. (2001). Work-family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*,16,(5/6),204-221.
- Kinnunen,U.,Feldt,T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006). Types of Work-Family Interface: Well-being Correlates of negative and positive Spillover between work and Family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Noor,M.N.(2001). Work Hours,Work-Family Conflict, and Distress: The Moderating Effect of Spouse Support. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 15,39-58.
- Reid, J. dan Hardy, M. (1999). Multiple Roles and Well-Being Among Midlife Women : Testing Role Strain and Role Enhancement Theories. *Journal of Gerontology*, 54B,(6),329-338.
- Santrock,J.W.(2002). *Adolescence*. Illionis:McGraw Hill, Inc.
- Tiedje, L.B., Wortman, C.B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M. dan Lang, E. (1990). Women with Multiple Roles : Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health. . *Journal of Marriage and the Family*,52, 63-72.
- Thornton.A. dan Young-DeMarco.L.(2001). Four Decades of Trends in Attitudes Toward Family Issues in the United States: The 1960s Through the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*,63,1009-1037
- Twenge,J.M., Campbell,W.K., dan Foster.C.A.(2002). Parenthood and Marital Satisfaction: A Meta-Analytic Review. *Journal of Marriage and the Family*,65,574-583.
- Voydanoff,P.(2002).Linkages Between the Work-Family Interface and Work, Family and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff,P.(2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and the Famil*,66,398-412.
- Wadsworth.L. L. & Owens,B.P. (2007). The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector. *Public Administration Revi*, 67(1), 75-85.
- Washington. F. D. (2006). The Relationship between Optimism and Work-Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well-Being. *Thesis*. Drexel University.

- Wood.G.J. dan Lindorff.M.(2001). Sex Differences in Explanation for Career Progress. . *Women in Management Review*,16(4),152-162.
- Zou,J. dan Bian,Y.(2001). Gendered Resources, Division of Housework,and Perceived Fairness-A Case in Urban China. *Journal of Marriage and the Family*,63,1122-1133