**HUBUNGAN ANTARA *SELF COMPASSION* DAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA PADA GURU WANITA YANG MENIKAH**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF COMPASSION AND SOCIAL FAMILY SUPPORT WITH WORK FAMILY-CONFLICT IN MARRIED FEMALE TEACHER***

**Putri Ayu Cahyani1, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[putriayucahyani2001@gmail.com](mailto:putriayucahyani2001@gmail.com)

[buwinaumby@gmail.com](mailto:buwinaumby@gmail.com)

081943219024

**Abstrak**

Berprofesi sebagai guru merupakan tantangan yang besar sebagai seorang wanita, karena harus menyelaraskan peran sebagai guru dalam pekerjaan dan sebagai ibu dalam keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga dan hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah, serta ada hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 82 subjek dengan karakteristik sebagai guru wanita yang sudah menikah, memiliki anak minimal satu dengan usia anak terkecil dibawah 12 tahun, dan masih memiliki orang tua. Metode pengambilan data dilakukan menggunakan skala konflik pekerjaan keluarga, skala *self compassion*, dan skala dukungan sosial keluarga. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu analisis *product momen (pearson correlation).* Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,357 dengan p = 0,001 (p < 0,010) menunjukan adanya hubungan negatif antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Selain itu, diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,252 dengan p = 0,011 (p < 0,050) menunjukan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Diterimanya kedua hipotesis ini menunjukan koefisien determinasi (R²) = 0,127 yang berarti variabel *self compassion* memberikan sumbangan efektif sebesar 12.7% terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dan koefisien determinasi (R²) = 0,064 yang berarti variabel dukungan sosial keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 6,4% terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

**Kata Kunci :** Konflik Pekerjaan-Keluarga, *Self Compassion*, Dukungan Sosial Keluarga, Guru Wanita yang Menikah

**Abstract**

*Being a teacher is a big challenge as a woman because she has to harmonize her role as a teacher at work and as a mother in the family. This study aims to determine the relationship between self-compassion with work-family conflict and the relationship between family social support and work-family conflict in married female teachers. The proposed hypothesis is that there is a negative relationship between self-compassion and work-family conflict for married female teachers, and there is a negative relationship between family social support and work-family conflict for married female teachers. The subjects in this study amounted to 82 subjects with characteristics as female teachers who are married, have at least one child with the youngest child under 12 years old, and still have parents. The data collection method was carried out using the work-family conflict scale, self-compassion scale, and family social support scale. The data analysis technique used is product moment analysis (pearson correlation). Based on the results of data analysis, the correlation coefficient rxy = -0.357 with p = 0.001 (p <0.010) indicates a negative relationship between self-compassion and work-family conflict in married female teachers. In addition, the correlation coefficient rxy = -0.252 with p = 0.011 (p < 0.010) indicates a negative relationship between family social support and work-family conflict in married female teachers. The acceptance of these two hypotheses shows the coefficient of determination (R²) = 0.127 which means that the self-compassion variable provides an effective contribution of 12.7% to work-family conflict, and the coefficient of determination (R²) = 0.064 which means that the variable of family social support provides an effective contribution of 6.4 % of work-family conflict.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Self Compassion, Family Social Support, Married Female Teacher*

**PENDAHULUAN**

Sistem pendidikan di Indonesia dapat dikategorikan sebagai sistem yang memprihatinkan. Nurhadi (dalam Gainau, Maryam et al., 2016) mengatakan bahwa Hal ini didukung oleh laporan International Educational Achievement (IEA) mengenai kemampuan literasi siswa SD di Indonesia menempati posisi 38 dari 39 negara yang di survey. Karenanya, diperlukan sebuah pembaruan pendidikan yang meliputi tiga komponen utama, seperti pembaruan kurikulum peningkatan kualitas pembelajaran, dan efektivitas metode pembelajaran (Gainau, Maryam et al., 2016).

Pembaruan sistem pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh tenaga pendidikan, terutama guru. Musriadi (2018) dalam bukunya juga mengatakan bahwa selain sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya inovasi kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia. Peranti guru (dalam Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2020) menyebutkan bahwa guru memiliki beberapa tugas khusus, diantaranya yaitu sebagai pengajar, sebagai pendidik, dan sebagai pemimpin. Oleh karena itu, menjadi seorang guru membutuhkan keinginan dan panggilan jiwa yang tulus dari diri individu untuk mengabdi (Jatmika & Utomo, 2019).

Berdasarkan laporan data guru dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, jumlah total guru di Indonesia pada tahun ajaran 2022/2023 sejumlah 3,275,755 orang dengan 954,561 guru laki-laki dan 2,321,194 guru wanita. Dengan demikian, dapat dilihat jumlah guru wanita selisih 1,366,633 lebih banyak dibandingkan jumlah guru laki-laki. Banyaknya jumlah guru wanita menunjukan bahwa peran guru wanita menjadi leih besar, baik di dalam rumah maupun di tempat kerja. Dalam hal ini, guru wanita yang dimaksud adalah guru wanita yang sudah berkeluarga, memiliki anak minimal satu dengan rentang usia anak terkahir dibawah 12 tahun, dan masih memiliki orang tua. Hal ini dikarenakan tugas guru wanita dengan karakteristik tersebut bukan hanya memenuhi peran kerjanya sebagai guru tetapi juga menjalankan peran sebagai istri dan ibu di dalam keluarga.

Individu yang mengambil peran dalam keluarga dan pekerjaan memungkinkan timbulnya tekanan dan stres dari interaksi peran pekerjaan dan keluarga (Green haus et al., 1989). Hal ini menunjukan bahwa individu yang menjalankan lebih dari satu pekerjaan dapat lebih rentan mengalami konflik peran. Greenhaus dan Beutell (1985) menyebutkan bahwa konflik peran terbagi menjadi dua arah, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Dimana konflik pekerjaan-keluarga berarti bahwa kehidupan keluarga dapat mengganggu persoalan kerja, dan konflik keluarga-pekerjaan bermaksud bahwa persoalan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga. Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil pengambilan data awal peneliti berfokus pada konflik pekerjaan-keluarga karena lebih sesuai dengan masalah yang terjadi pada subjek.

Berdasarkan hasil penelitian Suswanto et al. (2022) terdapat 20 orang guru (13,07%) berada dalam *work family conflict* kategori rendah, kategori sedang sebanyak 113 guru (73,36%) berada, dan 20 orang guru (13,07%) dalam kategorisasi tinggi. Sehingga dalam hal ini konflik pekerjaan-keluarga pada guru disimpulkan berada dalam kategori sedang. Konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai bentuk pertentangan antara tekanan peran pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga diartikan ketika waktu yang dimiliki dihabiskan untuk memenuhi tugas pekerjaan dan tidak terkait dengan tugas dalam keluarga, ataupun waktu yang dihabiskan dalam pemenuhan tugas keluarga tidak terkait dengan pekerja (Gutek et al., 1991).

Greenhaus dan Beutell (1985) membagi konflik pekerjaan-keluarga ke dalam tiga bentuk utama, yaitu pertama konflik berbasis waktu, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk aktivitas dalam memenuhi peran lain. Aspek kedua adalah konflik berbasis ketegangan, dalam hal ini konflik pekerjaan-keluarga melibatkan ketegangan yang disebabkan oleh masing-masing peran dan yang ketiga adalah aspek konflik berbasis perilaku, dimana spesifikasi perilaku individu dalam memenuhi peran mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran yang lain.

Bellavia, Frone dan Barling (2005) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor, pertama adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu (*general intra-individual predictors*), yang didalamnya terdapat karakteristik demografi, seperti jenis kelamin, usia, status keluarga, jumlah anggota keluarga, dan jenis pekerjaan. selain karakteristik demografi, terdapat juga karakteristik kepribadian yang ikut mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Salah satu karakteristik kepribadian yang diperlukan individu adalah *self compassion*. Hidayati (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *self compassion* mempengaruhi tingkat konflik pekerjaan-keluarga, dimana individu yang memiliki *self compassion* lebih dapat menempatkan diri sebagai manusia, selayaknya individu lain secara umum.

Faktor yang kedua adalah peran keluarga (*family role predictors*). Dalam hal ini terdapat karakteristik dalam faktor peran keluarga, yaitu adanya dukungan sosial keluarga, waktu yang dihabiskan untuk memenuhi peran keluarga, dan adanya kritikan, tekanan dan ketidakjelasan peran dalam keluarga. Adams; King dan King; dan Frone et al (dalam Bellavia, Frone & Barling, 2005) mengatakan bahwa kedekatan psikologis antar anggota keluarga terbukti dapat memprediksi konflik antara keluarga dan pekerjaan.

Ketiga adalah faktor peran pekerjaan (*work role predictors*), yaitu berupa pembagian waktu yang habis digunakan untuk bekerja dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Hal ini mengakibatkan timbulnya stres kerja yang secara konsisten menjadikan tingkat konflik pekerjaan-keluarga menjadi lebih tinggi. Bernas dan Major; Burke dan Greenglass; Carlson dan Kacmar; Fox dan Dwyer; dan Frone (dalam Bellavia, Frone & Barling, 2005) menspesifikasi stres kerja yang terkait dengan tingginya konflik pekerjaan-keluarga seperti tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, dan tekanan atau ketidakpuasan dalam bekerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, peneliti memilih *self compassion* yang terdapat dalam faktor dalam diri individu sebagai faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Neff (2015) memandang *self compassion* sebagai hal yang mewakili perasaan belas kasih yang mengacu ke arah dalam diri individu dan merujuk pada bagaimana individu berhubungan pada diri sendiri dalam hal kegagalan, ketidakcakapan, dan permasalahan pribadi. Neff dan Davidson (2016) menyatakan bahwa *self-compassion* melibatkan pemahaman mengenai kondisi setiap manusia, kerapuhan dan ketidak sempurnaan, serta kesediaan untuk memperluas pemahaman kepada orang lain ketika melakukan kesalahan.

Menurut Neff dan Vonk (2009) *self compassion* memiliki tiga komponen dasar yaitu, *self-kindness, common humanity,* dan *mindfulness*. *Self-kindness* berarti individu yang berfokus pada kebaikan dan perhatian terhadap diri sendiri, lalu *common humanity* yang merupakan sikap individu yang memandang permasalahan orang lain sebagai pengalaman yang dialami sebagian besar manusia. Sementara itu, *mindfulness* berisi tentang pengendalian pikiran dan perasaan individu atas masalah yang dihadapi dengan sewajarnya.

Adams, Leary; Neff; Neff, Hseih, & Dejitthirat; Neff; Kirkpatrick, & Rude, (dalam Neff dan Vonk, 2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *self compassion* yang tinggi, cenderung dihubungkan dengan kepuasan hidup yang lebih besar, kecerdasan emosional dan kemampuan dalam bersosialisasi. Dengan demikian, individu yang memiliki *self compassion* yang baik dalam dirinya akan mampu menerima konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi dan menghadapinya dengan sikap yang terbaik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2021) bahwa *self compassion* memiliki pengaruh yang negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang bekerja dari rumah, yang berarti apabila individu memiliki tingkat *self compassion* yang tinggi maka tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki rendah, begitupun sebaliknya.

Selain itu dalam penelitian ini, peneliti memilih faktor dukungan sosial keluarga yang terdapat dalam faktor peran keluarga untuk dijadikan faktor lain dalam penelitian ini. Canavan et al. (2000) mendefinisikan dukungan sosial keluarga sebagai peranan untuk mengidentifikasi hubungan seseorang dengan anggota lingkungan sosialnya. Dukungan dapat berasal dari berbagai sumber, misalnya pasangan, keluarga, teman, dokter atau organisasi masyarakat. Dukungan sosial keluarga merupakan bentuk penerimaan yang mengacu pada perilaku yang benar-benar dilakukan oleh anggota keluarga, dimana individu yang memiliki dukungan tersebut akan mempercayai bahwa dirinya dihargai, dicintai dan memiliki seseorang yang dapat membantu ketika dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2011). Anggota keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ayah, ibu, anak atau anggota keluarga lain yang tinggal dalam satu rumah, sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ulfiah (2016).

Sarafino dan Smith (2011) menyebutkan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki empat aspek, yaitu pertama dukungan emosional *(emotional support),* yang berisi ungkapan rasa empati dan perhatian. Kedua, dukungan instrumental *(instrumental support),* berupa bantuan langsung yang diberikan pada individu yang membutuhkan. Ketiga adalah dukungan informasi *(informational support)* yang merupakan saran dan masukan mengenai penyelesaian masalah individu. Terakhir, dukungan persahabatan (*companionship support*) sebagai bentuk pemberian waktu dari orang lain.

Canavan et al. (2000) menyebutkan pentingnya memiliki dukungan sosial keluarga bagi individu yang menjalani dua peran dapat membantu mengurangi stress dan menambah faktor protektif dalam hidup anak. Menurut hasil penelitian Ahmad (1997) adanya dukungan sosial yang bersumber dari suami atau keluarga cenderung dapat menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga. Selain itu, dukungan sosial keluarga juga merupakan variabel yang berkorelasi langsung dengan konflik pekerjaan-keluarga dan termasuk bagian terpenting dalam penyelesaian masalah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti dan Hermaleni (2019) yang menunjukan bahwa dukungan sosial yang berasal dari keluarga berkontribusi dalam menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga pada wanita yang bekerja.

Rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita serta apakah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah 82 guru wanita yang menikah berusia antara 27 sampai 48 tahun, memiliki anak terkecil usia 2 sampai 12 tahun, dan masih memiliki orang tua.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert* sebagai instrumen penelitian. Skala likert merupakan metode pengambilan data yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2016). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan *favorable* memiliki skor 4 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pernyataan *unfavorable* memiliki skor 1 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 3 untuk Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 alternatif jawaban ditujukan agar subjek dapat bersikap lebih netral, karena jika diberikan pilihan jawaban netral kebanyakan subjek akan cenderung memilih kategori tengah sehingga data yang didapatkan menjadi kurang informatif (Azwar, 2016).

Skala psikologis yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yaitu Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga, Skala *Self-Compassion*, Skala Dukungan Sosial Keluarga. Sebelum digunakan dalam penelitian, alat ukur konflik pekerjaan-keluarga, *self compassion*, dan dukungan sosial keluarga di uji cobakan terlebih dahulu untuk mengetahui nilai daya beda dan reliabilitas aitem pada tanggal 20 – 24 Oktober 2022 kepada 70 subjek melalui google form.

Berdasarkan hasil uji coba skala konflik pekerjaan-keluarga, terdapat 1 aitem yang gugur dari 21 aitem yang diujicobakan karena nilai koefisien aitem total berada di bawah 0,30. Nilai indeks daya beda aitem atau *koefisien correlated item-total correlation* (rix) berkisar antara 0,387 sampai 0,731. Nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) berada pada angka 0,912, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala konflik pekerjaan-keluarga merupakan skala yang valid dan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian.

Selain itu, hasil uji coba pada *skala self compassion,* terdapat 5 aitem yang gugur dari 24 aitem yang diujicobakan karena nilai koefisien aitem total berada di bawah 0,30. Nilai indeks daya beda aitem atau *koefisien correlated item-total correlation* (rix) berkisar antara 0,310 sampai 0,567. Nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) berada pada angka 0,836, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *self compassion* merupakan skala yang valid dan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian.

Hasil uji coba pada skala dukungan sosial keluarga, tidak terdapat aitem yang gugur diantara 21 aitem yang diujicobakan. Nilai indeks daya beda aitem atau *koefisien correlated item-total correlation* (rix) berkisar antara 0,348 sampai 0,751. Nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* (α) berada pada angka 0,928, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala dukungan sosial keluarga merupakan skala yang valid dan reliabel serta layak digunakan dalam penelitian.

Peneliti mempersiapkan proposal penelitian sebagai tahap persiapan, kemudian mempersiapkan alat ukur yang akan diujicobakan yaitu skala konflik pekerjaan-keluarga, skala *self compassion*, dan skala dukungan sosial keluarga. Sebelum digunakan untuk proses pengambilan data, dilakukan uji validitas isi oleh dosen pembimbing skripsi yaitu Dr. Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto, M.Si., Psikolog, kemudian peneliti melakukan uji coba pada tanggal 20-24 Oktober 2022 melalui penyebaran google formular.

Untuk melakukan uji hipotesis pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson untuk menguji hubungan antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluargadan hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita*.* Peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* karena meskipun dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, namun peneliti melakukan analisis hubungan antara 2 variabel secara terpisah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS (*statistical product service solution*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah, dan hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Hasil analisis product moment (*pearson correlation*) pada variabel *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,357 dengan p = 0,001 (p < 0,010) yang berarti ada hubungan negatif antara *self compassion* dengan konflik pekerjaan keluarga pada guru wanita yang menikah, dimana semakin tinggi *self compassion* maka akan semakin rendah konflik pekerjaan keluarga pada guru wanita yang menikah. Sebaliknya semakin rendah *self compassion* maka akan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga. Sementara itu, hasil analisis product moment (*pearson correlation*) pada variabel dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,252 dengan p = 0,011 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan keluarga pada guru wanita yang menikah, dimana semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka akan semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga. Sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga maka akan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga pada guru wanita yang menikah.

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima sehingga mengungkap bahwa *self compassion* menjadi faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga. *Self compassion* tercakup dalam faktor konflik pekerjaan-keluarga, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu bagian karakteristik kepribadian. *Self compassion* diartikan sebagai hal yang mewakili perasaan belas kasih dalam diri individu yang mengacu pada hubungan individu dengan dirinya sendiri dalam hal kegagalan, ketidakcakapan, dan permasalahan yang terjadi (Neff, 2015). Sementara itu, hasil analisis juga membuktikan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dan mengungkapkan bahwa dukungan sosial keluarga menjadi faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Dukungan sosial keluarga merupakan faktor langsung yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga, yaitu faktor yang berasal dari keluarga. Sarafino & Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial keluarga diartikan sebagai interaksi dan penerimaan pada perilaku yang dilakukan oleh anggota keluarga.

Variabel *self compassion* memiliki kontribusi sebesar 0,127 yang berarti sumbangan efektif yang diberikan *self compassion* terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebesar 12,7%, dan variabel dukungan sosial keluarga memiliki kontribusi 0,064 yang berarti bahwa sumbangan efektif dukungan sosial keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebesar 6,4%. Dengan demikian 19,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil kategorisasi data konflik pekerjaan-keluarga diketahui bahwa dari 82 subjek penelitian terdapat 4 subjek (5%) berada pada konflik pekerjaan-keluarga kategori tinggi, 61 subjek (74%) dalam kategori sedang, dan 17 subjek (21%) berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki konflik pekerjaan-keluarga dengan kategori sedang.

Berdasarkan kategorisasi data *self compassion*, diketahui bahwa dari 82 subjek penelitian terdapat 16 subjek (19,5%) memiliki *self compassion* pada kategori tinggi, 58 subjek (70,7%) berada pada kategori sedang, dan 8 subjek (9,8%) pada kategori yang rendah. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas subjek memiliki *self compassion* dalam kategori sedang. Sementara itu, berdasarkan kategorisasi data dukungan sosial keluarga, dapat diketahui bahwa dari 82 subjek penelitian, 48 subjek (58,5%) memiliki dukungan sosial keluarga pada kategori tinggi, 34 subjek (41,5%) berada pada kategori sedang, dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Hal ini menunjukan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki dukungan sosial keluarga pada kategori tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan dan tujuan peneltian ini bahwa terdapat hubungan negatif antara *self compassion* dan konflik pekerjaan-keluarga, serta terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Korelasi ini membuktikan bahwa *self compassion* dan dukungan sosial keluarga merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang meikah. Semakin tinggi *self compassion* yang dimiliki guru wanita maka konflik pekerjaan-keluarga akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah *self compassion* maka konflik pekerjaan-keluarga akan semakin tinggi. Selain itu, semakin tinggi dukungan sosial keluarga yang dimiliki guru wanita maka konflik pekerjaan-keluarga akan semakin rendah, dan sebaliknya semakain rendah dukungan sosial keluarga maka konflik pekerjaan-keluarga akan semakin tinggi. Adapun sumbangan efektif *self compassion* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah adalah sebesar 12,7% dan sumbangan efektif dukungan sosial keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah sebesar 6,4%. Sementara sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang peneliti berikan, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Berdasarkan hasil penelitian, teruntuk guru wanita disarankan untuk dapat lebih memahami dan menerima adanya konflik pekerjaan-keluarga serta dapat mengendalikan konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga dengan cara meningkatkan *self compassion* dalam dirinya dan dapat memandang positif dukungan yang diperoleh dari keluarga.

1. Bagi peneliti selanjutnya

*Self compassion* menyumbang 12,7% pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial keluarga menyumbang 6,4% pengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada guru wanita yang menikah. Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian terkait variabel konflik pekerjaan-keluarga dapat memperhatikan faktor lain seperti faktor yang berasal dari dalam diri individu, faktor yang berasal dari keluarga, dan faktor yang berasal dari lungkungan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, A. (1997). Work Family Conflict and Social Support : A Study of Female Secretaries in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, *5*(2), 93–101.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (ed 2)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Canavan, J., Dolan, P., & Pinkerten, J. (2000). *Family Support Direction from Dictionary*. Jessica Kingslay Publisher.

Gainau, Maryam, B., Bu’Tu, D., Labobar, J., Jeujanan, C. A., Yanengga, S., Wenda, D., Kopeuw, Pilipus, M., & Ugadje, Evelien, J. (2016). Problrmatika Pendidikan di Era Globalisasi. In *PT Kanisius*.

GM Bellavia, Mr Frone, J Barling, E. K. (2005). *Handbook of Work Stress*.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). ’ Aatdemy of MamD^menl Revieiv Sources of Conflict Between Work and Family Roles^. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, *34*(2), 133–153.

Guru, P. (2020). *Tugas, Peran, Serta Tanggung Jawab Seorang Guru*. Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). *Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict*. *4*, 560–568.

Hidayati, F. N. R. (2015). Hubungan Antara Self Compassion dengan Work Family Conflict pada Staf Markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(2), 183–189.

Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). Peran Konflik Peran Ganda Terhadap Spiritualitas di Tempat Kerja pada Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, *15*(2), 130–140.

Musriadi. (2018). Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif. In *Deepublish*.

Neff, K. (2015). The Self-Compassion Scale is a Valid and Theoretically Coherent Measure of Self-Compassion. *Mindfulness 7.* 264-274. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0479-3>

Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, *77*(1), 23–50.

Neff, K., & Davidson, O. (2016). Self-Compassion : Embracing Suffering with Kindness. *Mindfulness in Positive Psychology: The Science of Meditation and Wellbeing*, 1–12. <https://doi.org/10.4324/9781315747217>

Salsabila, A. A. (2021). Pengaruh Self Compassion terhadap Work Family Conflict pada Karyawan bekerja dari rumah (*Work From Home*)*.* *SKRIPSI.* Universitas Muhamadiyah Malang.

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology Biopsychological Interaction, Seventh Edition* (C. Johnson (ed.); Seventh Ed). John Wiley & Sons, Inc.

Suswanto, A., Noor, E., & Dewayani, T. (2022). *Kepuasan Kerja dan Kepuasan Perkawinan Terhadap Work Family Conflict Pada Ibu yang Bekerja Sebagai Guru*. *11*(1), 73–83. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>

Yanti, N., & Hermaleni, T. (2019). Kontribusi Dukungan Sosial Pasangan Terhadap Work Family Conflict Pada Karyawati Bank. *Jurnal Riset Psikologi*, *2019*(3), 1–12.