

## **HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN *WORK-FAMILY ENRICHMENT* PADA POLISI WANITA DI POLRESTABES SEMARANG**

**Irana Dewi Kanya Wasistha, Anggun Resdasari Prasetyo, S. Psi., M. Psi.**

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang. Optimisme didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu secara positif dalam menghadapi permasalahan di kehidupan, sementara itu *work-family enrichment* adalah kemampuan individu dalam menjalani perannya dalam pekerjaan dan keluarga yang saling berkontribusi positif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 polwan dengan sampel penelitian sebanyak 90 polwan. Karakteristik subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu polwan dengan masa dinas diatas 1 tahun yang telah menikah. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan Skala Optimisme (29 aitem  $\alpha=0,937$ ) dan Skala *Work-Family Enrichment* (35 aitem  $\alpha=0,968$ ). Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan bahwa  $r_{xy}= 0,730$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *work-family enrichment*. Optimisme memberikan sumbangan efektif sebesar 53,3%.

**Kata Kunci** : optimisme; *work-family enrichment*; polisi wanita

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between optimism and work-family enrichment on female police in Semarang Polrestabes. Optimism is defined as a positive individual belief in dealing with problems in life, while work-family enrichment is the ability of individuals to live their roles in work and family that contribute positively to each other. The population in this study were 125 policewomen with a sample of 90 policewomen. Characteristics of research subjects in this study are policewomen with a service period of more than 1 year who are married. The sampling technique used is convenience sampling. This study uses Optimism Scale (29 items  $\alpha = 0.937$ ) and Work-Family Enrichment Scale (35 items  $\alpha = 0.968$ ). Based on simple regression analysis method, it was found that  $r_{xy} = 0.730$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). These results indicate that there is a significant positive relationship between optimism and work-family enrichment. Optimism made an effective contribution of 53.3%.

**Keywords:** optimism, work-family enrichment, female police

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern, kini sudah banyak wanita yang bekerja sebagai sarana untuk pengembangan diri maupun memperluas wawasan, karena pada masa sekarang kesempatan yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan itu sama. Kesempatan wanita untuk bekerja sudah semakin banyak karena adanya kemajuan di berbagai sektor kehidupan. Banyaknya wanita yang bekerja dapat menekan jumlah pengangguran di Indonesia dengan cukup signifikan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS 2018), jumlah tenaga kerja wanita dalam sektor formal pada tahun 2015 sebanyak 37,8%, dan mengalami peningkatan pada

tahun 2016 sebanyak 38,16%. Dari data tersebut menunjukkan adanya peningkatan pekerja wanita di Indonesia setiap tahunnya serta adanya peningkatan dalam berbagai bidang di Indonesia. Sementara itu, di Kota Semarang jumlah pekerja wanita mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2012 pekerja wanita di Kota Semarang berjumlah 242.141 orang, dan mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2015 sebanyak 372.827 orang (BPS Kota Semarang, 2018). Anoraga (2009) menyebutkan bahwa banyak perubahan serta kemajuan yang ada di berbagai bidang, salah satunya banyaknya jumlah wanita yang mulai bekerja serta semakin banyak wanita yang dapat bekerja dalam jenis pekerjaan yang jarang dipilih oleh wanita. Saat ini, tidak sedikit wanita tersebut bekerja di bidang pekerjaan yang mayoritas dikerjakan oleh pria. Pekerjaan-pekerjaan pria yang saat ini mulai diambil wanita namun tidak banyak seperti supir, tukang kayu, tukang las, pekerja bangunan, tukang parkir, penambang batu, maupun petugas kepolisian.

Menyeimbangkan peran sangat penting bagi semua wanita karir apapun profesinya. Salah satunya sebagai polisi wanita. Sebagai polisi wanita mempunyai beban tugas, visi misi, fungsi, dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki-laki seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 13 menyatakan bahwa tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, pengayoman, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan pada masyarakat. Dimana tugas seorang wanita tidak hanya untuk bekerja namun menjadi ibu rumah tangga yang dapat mengurus keluarganya.

Sebagai polisi wanita, dituntut untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian terutama mengenai jam kerja. Saat ada kegiatan seperti operasi lilin menjelang natal atau operasi ketupat menjelang lebaran hampir seluruh anggota kepolisian di terjunkan untuk mengatur lalu lintas dan tugas lainnya dalam 24 jam (Gitoyo, dalam Mayangsari & Mardalis, 2015). Hal ini dapat memicu konflik dalam peran seorang polisi wanita dan akan mempengaruhi kinerjanya, karena sebagian besar waktunya dilakukan dalam pekerjaan yang dapat membuat keluarga tidak nyaman dan menuntut waktu bersama. Dapat dikatakan profesi polisi wanita memiliki beban yang berat dibandingkan pekerjaan lainnya, misalnya PNS atau guru yang memiliki waktu kerja lebih santai. Dilihat dari kewajiban dan tuntutan yang harus dipatuhi oleh polisi wanita, tidak sedikit kemungkinan yang akan mengalami susahny menyeimbangkan kedua peran yang dimilikinya.

Peran ganda yang dimiliki wanita menurut Herdiansyah (2016) disebutkan sebagai beban ganda (*double burden*) yaitu beban peran karena tugas domestik (keluarga) harus diutamakan seorang wanita di samping tugas publik (pekerjaan). Keputusan tersebut bukan merupakan keputusan yang salah namun hal terpenting yaitu kemampuan wanita untuk dapat menyeimbangkan kedua peran yang diembannya. Suatu kondisi individu dimana pengalamannya dalam satu peran (pekerjaan) dapat meningkatkan kualitas hidup peran (keluarga) lainnya disebut *work-family enrichment* (Greenhauss & Powell, 2006). Kualitas hidup yang dapat ditingkatkan dapat berupa segala macam hal-hal positif yang terjadi dalam hidup seseorang seperti sikap, keterampilan, dan emosi positif (Frone, dalam Dyson-Washington, 2006). Peran dalam pekerjaan dapat memberikan keuntungan bagi keluarga seperti meningkatkan kesejahteraan anggota keluarga, serta peran keluarga juga dapat memberikan keuntungan dalam kehidupan pekerjaan yaitu manajemen stres dan menurunkan tingkat stres individu (Lim & Song, 2012). Selain itu, Baral dan Bhargava (2009) menemukan bahwa *work-family enrichment* ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan *job outcomes* (kepuasan kerja, komitmen, dan perilaku kerja).

Greenhaus & Powell (2006) mengungkapkan terdapat lima jenis sumber daya yang ada dalam individu, yaitu wawasan dan keterampilan (*coping skill, interpersonal skill*), sumber daya fisik maupun psikologis (*optimism, hardiness, self-efficacy*), lingkungan sosial (*social-capital*), sumber daya material (pemberian atau uang), fleksibilitas (pengaturan kerja). Grzywacz dan

Marks (2000) menyatakan bahwa *personality characteristics* berpengaruh pada *work-family enrichment*, seseorang yang memiliki tingkat neurotisme tinggi memiliki kaitan yang negatif bagi *work-family enrichment*.

Rotondo dan Kincaid (2008) menyebutkan bahwa apabila seorang individu menggunakan pemikiran positif dalam penyelesaian masalahnya maka aspek positif yang digunakan dalam penyelesaian masalah tersebut dapat membawa manfaat secara langsung baik perannya di keluarga maupun pekerjaan. Individu yang berpikiran optimis akan lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, serta lebih bahagia dalam kehidupannya sehari-hari. Menurut Scheier & Carver (2002), seseorang yang optimis merupakan orang yang menginginkan sesuatu yang diharapkan terjadi di hidupnya, namun seseorang yang mengharapkan sesuatu yang buruk bagi hidupnya merupakan sosok yang pesimis. Seseorang yang optimis mempunyai harapan yang kuat mengenai banyak hal yang terjadi dalam kehidupannya serta mampu mengatasi permasalahannya dengan terampil walau mendapatkan suatu cobaan dan merasa tidak sanggup menghadapinya (Goleman, 2002). Semakin optimis seseorang maka akan semakin kecil kemungkinannya untuk mengalami stres (Vollmann, dkk, 2011). Frone (dalam Dyson-Washington, 2006) menyatakan bahwa optimisme mampu mempengaruhi keterampilan, pengalaman individu, dan peluang yang didapatkan serta dikembangkan individu dalam suatu peran (keluarga atau pekerjaan).

Optimisme yaitu suatu keyakinan individu bahwa peristiwa yang buruk atau kegagalan hanya bersifat sementara, tidak akan mempengaruhi aktivitas lain, serta tidak mutlak disebabkan oleh diri sendiri namun dapat disebabkan oleh hal lain (Seligman, 2006). Individu yang optimis selalu berusaha untuk berpikiran positif dan berusaha untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Terdapat lima aspek optimisme menurut Seligman (2006), yaitu permanensi, pervasiveness, dan personalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara empiris antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara optimisme dengan *work-family enrichment*, semakin tinggi optimisme, maka semakin tinggi *work-family enrichment*. sebaliknya, semakin rendah optimisme, maka semakin rendah *work-family enrichment*.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah polisi wanita Polrestabes Semarang yang telah menikah dengan usia diatas 21 tahun, dan masa dinas 1 tahun keatas yang berjumlah 125 orang. Teknik pengambilan ata yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *convenience sampling*. Teknik *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan peneliti, yaitu yang ditemui peneliti secara kebetulan, dirasa cocok, dan bersedia menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria (Noor, 2015). Alat ukur optimisme (29 aitem  $\alpha=0,937$ ) disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Seligman (2006) meliputi permanensi, *pervasiveness*, dan personalisasi. Alat ukur *work-family enrichment* (35 aitem  $\alpha=0,968$ ) disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Kinnunen, Feldt, Geurts, dan Pulkkinen (2006), yaitu suasana hati yang positif, keahlian atau keterampilan, waktu, energi, dan perilaku. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 23.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek penelitian ini berjumlah 125 orang polwan yang terdiri dari 29 orang pada rentang usia 20-30 tahun, 25 orang pada rentang usia 31-40 tahun, 21 orang pada rentang usia 41-50 tahun, dan 15 orang pada rentang usia 51-60 tahun, dengan masa dinas antara 1-10 tahun sebanyak 24

orang, 11-20 tahun sebanyak 30 orang, masa dinas 21-30 tahun sebanyak 23 orang, dan 31-40 tahun sebanyak 13 orang.

Sebelum uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas didapatkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,066 dengan  $p = 0,200$  yang memiliki signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti sebaran data variabel tersebut berbentuk normal. Sedangkan hasil uji linearitas menunjukkan nilai hubungan antar variabel sebesar 100,559 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga data dikatakan linier.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 23.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,730$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel optimisme dengan *work-family enrichment*. Semakin rendah optimisme maka semakin rendah *work-family enrichment* dan sebaliknya, semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula *work-family enrichment*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,533 yang memiliki arti bahwa dalam penelitian ini optimisme memberikan sumbangan efektif sebesar 53,3% pada *work-family enrichment*, sedangkan sisanya 46,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap di dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa optimisme berpengaruh positif terhadap *work-family enrichment* (Dyson-Washington, 2006). Sikap optimis dapat membuat seseorang dapat merasakan keuntungan atas perannya di pekerjaan serta membawa keuntungan positif ke dalam keluarga. Dalam penelitian Septiari dan Wintriarsi (2014) selain optimisme, otonomi pekerjaan, dan dukungan dari supervisor dapat meningkatkan *work-family enrichment*.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, sebanyak 55,5% polwan di Polrestabes Semarang memiliki optimisme yang sangat tinggi dan 44,5% dengan kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas polwan di Polrestabes Semarang memiliki optimisme yang sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar polwan di Polrestabes Semarang sudah memiliki *coping strategies* yang baik sehingga mampu menghadapi permasalahannya dan menjalankan pekerjaannya walaupun dengan tantangan yang berat. Optimisme dapat memunculkan energi positif di tempat kerja yang akan dapat berpengaruh pada segala aspek (Luthans & Youssef, 2007). Optimisme juga akan menumbuhkan komitmen individu untuk tetap giat bekerja secara terus menerus dalam tempat kerjanya (Saleem, Saba, & Adnan, 2012). Hal ini sangat dibutuhkan bagi seorang polwan, apabila seorang polwan yang optimis maka akan dapat menumbuhkan komitmen pada diri polwan sehingga mampu bekerja walaupun dengan segala hambatan yang dialaminya.

Berdasarkan penelitian Roellyana dan Listyandi (2016) bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka akan semakin tinggi optimismenya. Namun pada penelitian ini usia yang mengalami optimisme tinggi terletak pada usia 31-40, dan pada usia 51-60 mengalami optimisme lebih rendah. Menurut Berk (2010), pada usia dewasa awal akan mempunyai keterampilan penyelesaian konflik yang baik, keyakinan diri dalam menggapai cita-cita, memiliki karakter moral yang kuat, serta rasa tanggung jawab pribadi.

Diketahui secara umum *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang sebesar 66,7% berada pada kategori tinggi. Tidak ada subjek yang berada pada kategori sangat rendah dan rendah, dan sejumlah 4 subjek (4,5 %) termasuk pada kategori sedang, serta sebanyak 26 subjek (28,8%) berada pada kategorisasi *work-family enrichment* sangat tinggi.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa sebagian besar polisi wanita di Polrestabes Semarang berada pada kategorisasi tinggi.

Berdasarkan usia yang dikategorikan menjadi 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 51-60 tahun menunjukkan bahwa hasil rata-rata nilai keseluruhan terdapat pada kategori tinggi. Polwan pada usia 31-40 yang termasuk pada usia dewasa awal lebih tinggi dibandingkan pada kategori usia 41-50 dan 51-60 yang termasuk pada usia dewasa madya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeharto (2014), yang menemukan bahwa ibu bekerja yang berusia 21-40 tahun mengalami *work-family enrichment* yang ditingkatkan dengan adanya dukungan suami dan dukungan atasan. Sementara berdasarkan masa kerja pada penelitian ini yang dikategorikan menjadi 1-10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, dan 30-40 tahun menunjukkan bahwa hasil rata-rata nilai keseluruhan terdapat pada kategori sangat tinggi. Namun pada polwan yang bekerja selama 21-30 tahun lebih mengalami *work-family enrichment* dengan rata-rata 117,59 lebih tinggi dibanding kategori lain.

Pada penelitian ini, optimisme dan *work-family enrichment* termasuk pada kategori tinggi karena pada tahap ini individu sudah pola karir dalam individu tersebut sudah mengarah pada pematangan atau tidak mengalami perubahan (Brown, 2002). Berdasarkan penelitian Grzywacz (dalam Soeharto, 2012) *work-family enrichment* lebih dirasakan oleh wanita yang bekerja dan telah menikah. Wanita yang bekerja dan sudah menikah akan lebih mengalami *work-family enrichment* dibandingkan dengan wanita pekerja yang tidak menikah dikarenakan wanita bekerja ini mendapatkan keuntungan dari peran yang dijalani dalam keluarga sebagai istri dan ibu, peran tersebut memudahkan wanita yang bekerja dalam menjalani perannya di tempat kerja (Grzywacz dalam Soeharto, 2012). Selain itu, perempuan yang memiliki pekerjaan akan merasakan keuntungan dari beberapa peran yang dijalannya yaitu ia akan mendapatkan keterampilan baru, harga diri, emosi yang positif, dan kepuasan hidup (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). Soeharto (2012) menyebutkan bahwa *work-family enrichment* pada perempuan yang bekerja sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas polwan Polrestabes Semarang mengalami *work-family enrichment* tinggi dan optimisme yang sangat tinggi. *Work-family enrichment* yang tinggi menunjukkan bahwa peran dalam pekerjaan dapat memberikan keuntungan bagi keluarga dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mengindikasikan polwan Polrestabes Semarang merasa pekerjaan yang dijalannya dapat memberikan kontribusi positif seperti meningkatkan kesejahteraan anggota keluarga, serta peran keluarga juga dapat memberikan keuntungan dalam kehidupan pekerjaan.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, bagi Polrestabes Semarang diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan iklim kerja yang mampu menunjang sikap optimisme polwan dengan menerapkan kebijakan fleksibilitas bagi polwan, mengingat banyaknya tuntutan pekerjaan serta tuntutan keluarga yang harus dijalani. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali faktor lain yang mempengaruhi *work-family enrichment* agar dapat mengungkap secara lebih mendalam. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat membedakan *work-family enrichment* melalui dua hubungan yaitu pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan keluarga (*work-family enrichment*) dan kehidupan keluarga meningkatkan kualitas kehidupan pekerjaan (*family-work enrichment*). Namun di dalam penelitian ini kedua hubungan faktor tersebut diabaikan, sehingga dalam penelitian selanjutnya dapat dipertimbangkan untuk membedakan kedua hal tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan *work-family enrichment* pada polisi wanita di

Polrestabes Semarang. Hal tersebut sesuai dengan data yang diperoleh dengan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,730 dengan  $P=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hubungan ini menunjukkan semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi *work-family enrichment*. Optimisme memberikan sumbangan efektif sebesar 53,3 %, terhadap *work-family enrichment* pada polisi wanita di Polrestabes Semarang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Semarang. (2018). Banyaknya Angkatan Kerja di Kota Semarang, 2012 – 2015. Diakses dari <https://semarangkota.bps.go.id/>, pada tanggal 25 Mei 2018 pada pukul 10.55 WIB.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2018). Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin, 2015 – 2016. Diakses dari <http://www.bps.go.id/>, pada tanggal 25 Mei 2018 pada pukul 10.55 WIB.
- Berk, L. E. (2010). *Development Through The Lifespan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhargava, S. and Baral R., (2009). "Antecedents and Consequences of Work-Family Enrichment Among Indian Managers." *Psychological Studies*, 54: 213-225.
- Brown, D. (2002). *Career choice & Development* (4<sup>th</sup> ed). San Fransisco: Jossey-Bass A Willey Company.
- Dyson-Washington, F. (2006). *The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being*. Phd dissertation. Drexel University.
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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.G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Herdiansyah, H. (2016). *Gender dalam prespektif psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lim, D.H., Myungweon, C. & Song, J.H. (2012). Work-family enrichment in Korea: construct validation and status. *Leadership & Organization Development Journal*, 33 (3), 282-299.

- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Leadership Institute Faculty Publications*. 33 (3), 321-349.
- Mayangsari, R.E.P. & Mardalis, A. (2015). *Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Noor, J. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Roellyana, S., & Listiyandini, R.A. (2016). Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*. 1(1) 29-37.
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J.F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 484-506.
- Ruderman, M.N., Ohlott, J.P., Panser, K. & King, S.N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *The Academy of Management Journal*. 45(2), 369-386
- Saleem, A., Saba, G., & Adnan, A. (2012). Self-efficacy And Optimism As Predictors of Organizational Commitment Among Bank Employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1, 1-10.
- Scheier, M.F. & Carver, C.S. (2002). *Optimism: Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. (2006). *Menginstal Optimisme*. Bandung:CV. Multi Trust Creative Service
- Septiari, E. D., & Wintriarsi, D. (2014). Pengaruh dan Konsekuensi Work-Family Enrichment. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 20-34.
- Soeharto, T. (2012). Hubungan Dukungan Suami dengan Nilai Positif Pekerja-Keluarga Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Sosiohumaniora*. 3(3).
- Soeharto, T. (2014). Nilai Positif Pekerjaan Keluarga Pada Ibu yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial. *Jurnal Sosiohumaniora*. 5(2) 162-177.
- Vollman, M., Antoniw, K., Hartung, F., & Renner, B. (2011). Social Support as Mediator of the Stress Buffering Effect of Optimism: The Importance of Differentiating the Recipients' and Providers' Perspective. *European Journal of Personality*, 25 (2), 146-154.

