# HUBUNGAN ANTARA FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA PEKERJA WANITA

# SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Dessy Dwi Lestari

J71215053

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2019

#### HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 25 Januari 2019

#### HALAMAN PERSETUJUAN

#### SKRIPSI

"Hubungan Antara Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Life Balance pada Pekerja Wanita"

> Oleh Dessy Dwi Lestari J71215053

Telah disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, 25 Januari 2019

Dosen Pembimbing

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag

NIP. 197502052003121002

#### HALAMAN PENGESAHAN

#### SKRIPSI

#### HUBUNGAN ANTARA FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA PEKERJA WANITA

Yang disusun oleh Dessy Dwi Lestari J71215053

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal 8 Februari 2019

Mengetahui, Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hij Sirt Mir Asiyah, M.Ag,,,, NP, 197502852003121002

Susunan Tim Penguji I

Penguji I

Dr. dr. Hj. Sitt Nur Asiyah, M.Ag NIP. 197502052003121002

Penguji II

Dr. Munawir, M.Ag NIP.196508011992031005

Penguji III

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog NIP. 197711162008012018

Penguji IV

Nailatin Fauziyah, S.Psi, M.Si NIP. 1974122007102006



# KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

# LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, say	ebagai sivitas akademiks	UIN Sunan Ampel	l Surabaya, yang	bertanda tangan d	i bawah ini, saya
--	--------------------------	-----------------	------------------	-------------------	-------------------

Sebagai sivitas aka	demika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:
Nama '	: Desry Dwi lestañ
NIM	: 171915063
Fakultas/Jurusan	: Psikologi dan Kesehatan
E-mail address	: dewy psikologi 123 agmail Com
UIN Sunan Ampe ☑ Sekripsi □	gan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan d Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  Tesis Desertasi Lain-lain ()  **Markura Family SupportiVa Supervision**
Behaviors	n Antara Family Supportive Supervision dengen Work Life Balance Pada pekerba
Wanita.	9
mengelolanya di menampilkan/mei akademis tanpa p penulis/pencipta c Saya bersedia uni	N Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, alam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan mpublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan erlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai lan atau penerbit yang bersangkutan.  Tuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN abaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta
dalam karya ilmiah	a saya ini.
Demikian pernyat	aan ini yang saya buat dengan sebenarnya.
	Surabaya , 18 Februari 2019
	Penulis /
a 5	"Kunifel.
	(Dresy Dwi lestan) number terang dan tanda tangan

#### **INTISARI**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara family supportive supervision behaviors dengan work life balance pada pekerja wanita. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala Family supportive supervision behaviors dan skala Work life balance. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Spearman's-Rho Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi p = 0.000 < 0.05 dan r = 0.403 artinya hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan antara family supportive supervision behaviors dengan work life balance pada pekerja wanita. Berdasarkan hasil tersebut juga menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif sehingga menunjukkan adanya hubungan yang searah, artinya semakin tinggi Family supportive supervision behaviors maka semakin tinggi pula Work life balance pada wanita karir

Kata Kunci : Work Life Balance dan Family Supportive Supervision Behaviors



#### ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the relationship between family supportive supervision behaviors and work life balance in female workers. The subjects in this study were 80 respondents. This study uses data collection techniques in the form of Family scale supportive supervision behaviors and the scale of Work life balance. The method used in this study is quantitative with Spearmans-Rho correlation analysis technique. The results showed the correlation value p = 0.000 < 0.05 and r = 0.403, meaning the hypothesis was accepted. This means that there is a relationship between family supportive supervision behaviors and work life balance for female workers. Based on these results it also shows that the correlation is positive so it indicates a unidirectional relationship, meaning that the higher the Family supportive supervision behaviors, the higher the work life balance in career women

Keyword: Work Life Balance dan Family Supportive Supervision Behaviors



# **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL	1
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT IZIN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI	vii
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	X
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Keaslian Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	13
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Work Life Balance	
1. Pengertian Work Life Balance	15
2. Aspek-aspek Work Life Balance	16
3. Faktor yang mempengaruhi Work Life Balance	19

B. Peran Istri yang Bekerja dalam Perspektif Islam	26
C. Family Supportive Supervision Behaviors	
1. Pengertian Family Supportive Supervision Behaviors	33
2. Aspek-aspek Family Supportive Supervision Behaviors	34
D. Hubungan Work Life Balance dengan FSSB	36
E. Landasan Teoritis	39
F. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	42
B. Identifikasi Variabel Penelitian	
C. Definisi Operasional	
D. Populasi Penelitian	
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Intrumen Penelitian	48
G. Validitas dan Reliab <mark>ilit</mark> as	
H. Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	
11. Hushi Tehenciun	
1. Deskripsi Subjek	
a. Gambaran Penelitian Berdasarkan Usia	58
b. Gambaran Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
c. Gambaran Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	
d. Gambaran Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak	61
B. Deskripsi dan Reliabilitas Data	
Deskripsi Data Statistik	
a. Berdasarkan Usia Responden	
b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64

	c. Berdasarkan Masa Kerja	65
	d. Berdasarkan Jumlah Anak	66
2.	Reliabilitas Data	66
	a. Reliabilitas Work Life Balance	67
	b. Reliabilitas Family Supportive Supervision Behaviors	68
3.	Pengujian Hipotesis	68
4.	Pembahasan	72
BAB V PE	ENUTUP	
A. Kes	simpulan	82
B. Sar	an	82
DAFTAR	PUSTAKA	84
LAMPIRA	AN	

# **DAFTAR GAMBAR**



# **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Kriteria Skor Jawaban	47
Tabel 2. Blue Print Skala Work Life Balance	48
Tabel 3. Blue Print Skala Family Supportive Supervision Behaviors	50
Tabel 4.Data Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 5.Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 7.Data Responden Berdasarkan Jumlah Anak	60
Tabel 8. Deskriptif Statistik	62
Tabel 9. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Usia	63
Tabel 10. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 11. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 12. Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Jumlah Anak	66
Tabel 13. Reliabilitas Statistik Work Life Balance	67
Tabel 14. Reliabilitas Statistik Family Supportive Supervision Behaviors	68
Tabel 15. Uji Normalitas	
Tabel 16. Uji Linearitas	70
Tabel 17. Korelasi Rank-Spearman	71

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lar	iran 1. Skala Penelitian	87
a.	kala Work Life Balance	87
b.	kala Family Supportive Supervision Behaviors	89
Lar	piran 2. Input Data Penelitian	91
a.	kala Work Life Balance	91
b.	kala Family Supportive Supervision Behaviors	95
Dat	Dekotomik Penelitian	99
a.	kala Work Life Balance	99
b.	kala Family Supportive Supervision Behaviors	103
Lar	iran 3. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	107
a.	Jji Validitas Skala <i>Work Life Balance</i>	107
b.	Jji Validitas Skala <i>Fam<mark>il</mark>y <mark>Supportive Supe</mark>rvison Behaviors</i>	108
c.	Jji Reliabilitas Skala <i>Work Life Bala<mark>nce</mark></i>	109
d.	Jji Reliabilitas Skal <mark>a Family Supportiv</mark> e Sup <mark>erv</mark> ison Behaviors	109
Lar	iran 4. Uji Normal <mark>itas</mark>	110
Lar	iran 5. Uji Linerait <mark>as</mark>	111
Lar	iran 6. Uji Hipotesis Korelasi Rank-Spearman	112
Lar	iran 7. Data Demografi Subiek	113

#### **BABI**

#### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dan sumber daya manusia adalah dua komponen yang saling terkait. Disatu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan. Terpenuhinya semua kebutuhan karyawan, gairah dan semangat kerja akan tercipta dengan sendirinya. Apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan terkait hasil pekerjan yang dilakukannya, dan proses penyelesaian pekerjan tersebut akan terlihat lebih cepat.

Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya, tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah, itu semua dapat terwujud olehkepiawaian seorang pemimpin dalam memberikan sebuah arahan atau dukungan kepada karyawan. Jika hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, maka semangat dan gairah karyawanakan terjalin dengan baik pula. Bahkan dengan semakin dekatnya hubungan antara atasan dengan bawahan maka karyawan merasa dirinya akan lebih bisa bersahabat, sehingga kebutuhan, keluhan atau masalah-masalah yang terjadi baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja, karyawan lebih memiliki rasa keterbukaan terhadap masalah mereka untuk mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada.

1

Saat ini diera yang sudah maju dengan berbagai bentuk perubahan nilai seperti yang dialami oleh seorang wanita, bahwa kodratnya seorang wanita adalah berada dirumah, menjadi ibu rumah tangga, mengurus keluarga dll, namun saat ini sudah tidak lagi,pemikiran-pemikiran yang masih tradisional tersebut saat ini sudah berubah, sehingga wanita tidak lagi dirumah melainkan mereka juga mempunyai hak untuk melakukan pekerjaan diluar rumah. Banyak alasan yang membuat mereka mengambil keputusan untuk bekerja, salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Bekerja merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh manusia baik wanita maupun pria.Bekerja merupakan kebutuhan dan menjadi hal yang mendasar dan dibutuhkan manusia (Anoraga, 2009).Berbagai macam faktor yang membuat wanita harus bekerja salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga yaitu dengan mencari nafkah tambahan untuk membantu perekonomian.

Fenomena wanita bekerja sudah tidak menjadi hal yang aneh lagi bagi masyarakat kita. Berdasarkan hasil analisis data yang berasal dari *Ministerio de, Trabajo e Imigarcion* diSpanyol menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita mencapai 22,9%, sedangkan di tahun 2009 saat itu di Spanyol jumlah tenaga kerja wanita mencapai hingga 53% dari keseluruhan tenaga kerja.

Peningkatan mengenai jumlah tenaga kerja juga sama terjadi di Negara Indonesia. Berdasakan hasil Survei yang dilakukan oleh Angkatan Kerja yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2012. Hasilnya menujukkan bahwa saat itu ditahun 2009 wanita bekerja mencapai 39,9.juta Sedangkan pada tahun 2012 jumlah tersebut terus mengalami peningkatan hingga mencapai 41,7 juta wanita yang memilih untuk bekerja (BPS, 2012).

Wanita yang memilih untuk bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawabnya.Dalam sektor domestik, yaitu sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab lainnya, sedangkan dalam sektor publik, yaitu sebagai pekerja (Twenge et al., 2003).Survey di Inggris menunjukkan bahwa wanita yang bekerja lebih sering mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawabnya di keluarga dan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pria Guest (2002).

Wanita yang memilih untuk bekerja dan telah menikah, akan memiliki tantangan tersendiri dibandingkan dengan wanita yang bekerja tetapi belum menikah. Karena wanita yang bekerja dan telah menikah, memiliki tugas, tanggung jawab dan kewajiban yaitu sebagai wanita yang bekerja dan sebagai seorang istri dengan mengurus segala kebutuhan rumah tangga. Jika wanita mendapati 2 peran yang harus mereka kerjakan, hasilnya cenderung mengalami (*imbalance*) yaitu ketidak seimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga.

Begitu banyak resiko akan dihadapi oleh wanita yang memilih untuk bekerja diantaranya adalah terbengkalainya perihal urusan keluarga, terkurasnya semua tenaga dan pikiran serta merasakan betapa sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai ibu rumah tangga, karena banyaknya waktu yang dihabiskan diluar rumah (Laela & Muhammad 2016).

Seperti halnya fenomena yang terjadi di salah satu perusahaan yang ada di daerah Gresik.Perusahaan ini bergerak dibagian produksi makanan instan yaitu mie sedaap, selain itu perusahaan ini juga menyediakan begitu banyak lapangan pekerjaan bagi seorang wanita. Dibuktikan dari hasil keseluruhan total jumlah karyawan pada PT. Karunia Alam Segar (Mie Sedaap) ini pada tahun 2016 memiliki total jumlah karyawan sebanyak 14.930 pekerja dengan 6.698 pekerja laki-laki dan 8.232 pekerja perempuan. Keseluruhan pekerja tersebut merupakan pekerja lokal atau merupakan warga negara Indonesia (WNI), sedangkan untuk pekerja asing (WNA) tidak ada, dari jumlah karyawan yang ada sudah terlihat bahwa pekerja wanita yang lebih banyak mendominasi disana (Syah, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara pada 23 Oktober 2018, dengan beberapa karyawan wanita yang menjadi pekerja di Pabrik mie sedaap Gresik, menyebutkan bahwa karyawan seringkali mengalami keterlambatan saat masuk kerja, kebanyakan adalah dari kalangan pekerja wanita. Permasalahan yang mereka hadapi saat terlambat masuk kerja adalah karena banyaknya pekerjaan dirumah yang belum terselesaikan seperti memasak, membersihkan rumah, pergi belanja kepasar dll.

Hasil wawancara diatas menujukkan bahwa seorang wanita yang bekerja mengalami kesulitan dalam menjalankan perannya yaitu sebagai wanita yang bekerja dan sebagai ibu rumah tangga. Terjadinya keterlambatan ditempat kerja karena beberapa pekerjaan dirumah yang belum terselesaikan, menandakan bahwa wanita dalam menyeimbangkan perannya antara pekerjaan dan keluarga masih sangat rentang terjadi konflik dari salah satu peran yang dilakukan.

Banyaknya fenomena yang terjadi, terkait wanita yang bekerja dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang wanita saat menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja, perlu adanya *Work life balance* seperti yang disampaikan Mc.Donald dan Bradley (2005) menyatakan bahwa *Work lifebalance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Pada dasarnya *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja diartikan juga sebagai tidak adanya suatu konflik (Greenhaus, 2003). Namun *Worklife balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah Dimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan baik waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

Work life balance dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor individual, faktor organisasional dan faktor lingkungan sosial. Didalam faktor organisasional terdapat dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal.Dukungan formal dapat berupa ketersediaan Work-Family Policies/benefit dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan untuk dukungan informal dapat

berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan (support supervisor) dan perhatian terhadap karir karyawan. Kedua dukungan tersebut dapat mendukung tercapainya *Work life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014).

Menurut Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels (2007). Family supportive supervision behaviors (FSSB)adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) mengatakan bahwa(FSSB)adalah salah satu bentuk dukungan informal dari organisasi. Atasan memiliki peranan yang sangat penting, karena atasan merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya.

Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007). Thompson (dalam Behson, 2005) mengatakan bahwa adanya suatu program dan kebijakan-kebijakan yang telah didesain oleh suatu organisasi adalah untuk membantu karyawannya supaya bisa mencapai "Balance".

Balance (Keseimbangan) terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, tidak akan pernah berjalan efektif jika tidak diikuti oleh budaya. Dimana karyawan mengetahui segala bentuk budaya atau sejenis peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga Menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007) Family supportive supervision behaviors (FSSB) inibisa diukur melalui 4

dimensi diantaranya yaitu Emotional Support, Instrumental Support, Role Modelling Behavior, dan Creative Work-Family Management.

Grzywacs, J. G.,& Carlson, D.S. (2007) mengatakan bahwa work life balance memiliki manfaat bagi organisasi yaitu dalam hal meningkatkan komitmen organisasi, mengurangi tingkat absesnsi, mengurangi tingkat pengunduran diri, kepuasan kerja serta organizational citizenship behavior (OCB), manfaat tersebut bisa dirasakan oleh siapa saja yang mempu menyeimbangkan antara peran-peran yang dimiliki baik di kehidupan pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, mengenai peran seorang wanita dalam menjalankan perannya antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan atau biasa disebut dengan *Work-life balance*. Fenomena ini menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam, supaya perusahaan-perusahaan yang banyak memakai tenaga kerja wanita lebih bisa memperhatikan kembali mengenai keseimbangan kehidupan ditempat kerja maupun diluar tempat kerja seperti kehidupan keluarga, menyalurkan hobi dan melakukan interaksi dengan orang lain. Sehingga perusahaan bisa memberikan kebijakan-kebijakan yang ada kepada bawahanya terutama bagi seorang wanita.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Life Balance pada Pekerja Wanita ?

#### C. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu oleh Hijriyati C. & Eka F (2017). Dengan ini menunjukkan hasil bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) ditempat kerja dapat membantu *work family enrichment* pada wanita yang bekerja. Dengan demikian supervisor sangatlah berperan secara aktif dalam membantu seorang perempuaan bekerja sebagai bawahanya untuk meningkatkan *work family enrichment*.

Penelitian mengenai *Work life balance* sudah sering dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan Ayuningtyas & Septarini (2013) juga melakukan penelitian terkait dengan *Family Supportive Supervision Behaviors* (FSSB) dengan *Work Family Balance* pada wanita yang bekerja". Hasilnya penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif bagi wanita yang bekerja.

Wike & Endah (2016) dalam penelitian ini hasil didapati bahwa dukungan dari supervisor itu sangatlah mendukung untuk seseorang menghindarkan dari permasalahan yang berhujung kepda konflik yang terjadi didalam keluarga. Work family conflict memiliki dampak negatif bagi individu, keluarga dan organisasi. untuk itu perlu adanya faktor pendukung dalam hal menurunkan supaya work family conflict tidak lagi terjadi. Sehingga bagi seorang perempuan yang memilih untuk bekerja

tidak mengalami begitu banyak beban atau resiko terhadap keputusan yang diambilnya dalam hal memilih untuk menjalankan kedua perannya baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Penelitian terdahulu oleh Laela & Muhammad (2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Work life balancepada wanita yang bekerja, dapat dipengaruhi oleh adanya Relation eoriented leadership behavior. Sehingga sumbangan efektif yang diberikan padaRelation-oriented leadership behavior terhadap work-life balance adalah sebesar 98,1 % dan sisanya 1,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian terdahulu, juga dilakukan oleh Darmawan A. A. Y.P, dkk (2015).Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif dan berada pada rentang sedang.Hal ini menujukkan bahwa semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai *work-lifebalance*, begitu pula sebaliknya.

Bintang & Astiti (2016) yang juga meneliti tentang "Work life balance, sehingga dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Work life balance dengan Intensi Turnover.Sumbangan efektif dari variabel work-life balance terhadap intensi turnover adalah sebesar 6,4%, sedangkan sebesar 93,6% dipengaruh oleh faktor lain selain work-life balance.

Penelitian terdahulu, Hawa & Nurtjahjanti (2018), menujukkan hasil yang positif dan memiliki hubungan yang signifikan terkait faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* salah satunya adalah karena

adanya loyalitas karyawan yang memberikan sumbangan efektif sebesar 23,9% terhadap loyalitas karyawan. *Work life balance*akan semakin meningkat jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya.

Reddy, N.K dkk (2010), dengan ini hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Konflik keluarga-pekerjaan (FWC) dan konflik kerja-keluarga (WFC) lebih cenderung memberikan pengaruh negatifdalam domain keluarga, yang dapat menghasilkan kepuasan hidup yang lebih rendah dan konflik internal yang lebih besar dalam keluarga, Sehingga faktor tersebut berpengaruh negatif bagi *work life balance*.

Penelitian terdahulu, Wetsman, dkk (2009), dengan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Keseimbangan kerja-hidup adalah persepsi bahwa aktivitas kerja dan non-kerja adalah kompatibel serta dapat mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas kehidupan individu pada saat ini. Crossover fokus padabagaimana stres yang dialami oleh individu mempengaruhi ketegangan yang dialami oleh individupasangan atau anggota tim. Jika karyawan mengalami stres ditempat kerja maka akan sangat berpengaruh besar bagi perusahaan. seperti penururan kinerja karyawan, dan hasil produksinya juga tidak mengalami peningkatan malah mengalami penurunan.

Penelitian terdahulu, Fisher-McAuleyetal., (2003), dengan ini hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak adakeseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi,yang merupakan sumber potensial dari seseorang mengalami ketidak seimbangan anatata pekerjaan dengan kehidupan pekerjaan diluar lainya adalah karena terjadinya stres yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga faktor inilah yang dapat memicu seorang tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran yang dijalaninya dengan baik dan tepat.

Terdapat beberapa penelitian diatas yang mengangkat masalah Work lifebalance sebagai permasalahan utama. Penelitian tersebut diangkat oleh beberapa peneliti diantaranya Laela & Muhammad (2016), Angraeni (2018), Bintang & Astiti (2016), Hawa & Nurtjahjanti (2018), Reddy, N.K dkk (2010), Wetsman, dkk (2009), Fisher-McAuleyetal., (2003). Hasil yang didapat dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa Work life balance (Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Fenomena seorang wanita harus menjalankan 2 peran antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan menjadi tidak seimbang atau (imbalance) sudah marak terjadi. Namun dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang bisa wanita akan menyeimbangkan peran-peran yang dilakukannya dengan melalui beberapa faktor pendukung diantaranya jenjang karir, Relation Oriented Leadership Behavior, loyalitas karyawandan Support dari seorang atasan. Sehingga dari adanya beberapa faktor pendukung tersebut, akan membuat seorang wanita mempunyai cara tersendiri bagaimana mereka

menjalankan peranya, supaya bisa berjalan secara seimbang dan tidak ada salah satu peran yang dirugikan.

Penelitian selanjutnya berkaitan dengan *Family supportive* supervision behavior, terdapat beberapa peneliti juga mengangkatnya sebagai permasalahan utama. Beberapa peneliti yang meneliti tentang *Family supportive supervision behaviors* diantaranya adalah Ayuningtyas & Septarini (2013), Wike & Endah (2016), Hijriyati & Eka (2017). Hasil penelitiannya menujukkan bahwa (*FSSB*) sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, karena dengan adanya support dari seorang atasan untuk bisa memahami kondisi keluarga bawahanya adalah salah satu hal sangat diharapkan oleh karyawan, selain itu karyawan juga akan lebih loyal terhadap perusahaan dan tetap memegang komitmen yang telah diberikan oleh perusahaan.

Beradasarkan uraian dari berbagai peneliti diatas terkait Work life balance (WLB) dan Family supportive supervision (FSSB)menunjukkan hasil yang bervariasi, ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitihan sebelumnya. Perbedaannya terletak pada variabel terikat yang digunakan dan lokasi dimana penelitian dilakukan, sedangkan persamaanya terletak pada variabel bebasnya yaitu sama-sama menggunakan variabel family supportive supervision behaviors.

#### D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB) dengan Work Life Balance (WLB) pada Pekerja Wanita.

#### E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, kedua manfaat tersebut diantaranya:

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bentuk wacana, yang berarti bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Work life balance dengan Work family supportive supervision behaviors.

#### 2. Manfaat Praktis

# a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi perusahaan terutama bagi supervisor/atasan untuk mengetahui perihal peran ganda yang dilakukan oleh pekerja wanita, sehingga lebih bisa memperhatikan kembali terkait persoalan – persoalan yang berhubungan dengan seorang wanita yaitu *work* 

*life balance* (keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjan bagi seorang wanita), baik diperusahaan maupun diorganisasi.

# b. Bagi partisipan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pelajaran berharga bagi seorang wanitaatau ibu-ibu untuk lebih memikirkan kembali terkait langkah yang akan diambil, sulitnya mengurus keluarga dan bekerja, dapat menjadi penyebab seseorang mengalami berbagai permasalahan jika dalam 2 peran yang dijalaninya tersebut, tidak berjalan dengan seimbang, maka akan mengakibatkan resiko terkena stress karena banyaknya beban kerja dari 2 peran yang dilakukannya.

#### F. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini terdapat sistematika pembahasan yang didalamnya berisikan penjelasan pada masing-masing Bab. Sehingga diperoleh bahwa isi dari Bab I berisikan uraian dari latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan, Sedangkan pada Bab II berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, diantaranya adalah teori mengenai *Work Live Balance* dan *Family Supportive Supervision Behaviors*yang meliputi:

pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, aspek-aspek, dimensi dan manfaat.

Pada Bab III berisikan mengenai rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, populasi penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan Analisis data, kemudian untuk Bab IV berisikan pembahasan dari hasil penelitian berupa:diskripsi hasil penelitian yang didalamnya membahas mngenai dekripsi subjek sesuai data demografi, sedangkanuntuk Bab V berisikan temuan dari hasil penelitian berupa kesimpulan dan saran.

#### **BAB II**

#### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Work Life Balance

# 1. Pegertian Work Life Balance (WLB)

Menurut McDonald & Bradley (2005) Work LifeBalance adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.Frone (2003) mengatakan bahwa Work Life Balance (WLB)merupakan terjadinya sedikit konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran serta dapat memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya.Konflik peran tersebut cenderung terjadi pada wanita yang bekerja dengan berbagai peran yang dilakukannya.

Fisher (2009) mendefinisikan *Work-Life Balance* adalah sebagai bentuk upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Ketika seseorang mengalami *Worklife balance* dalam hidupnya dapat dipastikan individu tersebut merasa sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalanninya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa work life balance merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa menyeimbangkan waktu mereka di dua tempat, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja, yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah mencakup diantaranya kehidupan keluarga, penyaluran hobi serta melakukan interaksi sosial dengan orang lain.

#### 2. Aspek-aspek Work Life Balance

Hudson (2005) serta McDonald & Bradley (2005) Menyebutkan ada tiga aspek yang ada *Work-life balance* diantaranya:

# a. Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Aspek ini membahas terkait keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan kehidupan lain diluar pekerjaan seperti mampu meluangkan waktu untuk anak, suami serta teman sehingga interakasi sosial dengan orang lain dapat terjalin dengan baik pula.

# b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)

Aspek ini berkaitan dengan seimbanganya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan dan kehidupan lain diluar pekerjaan.Saat seseorang memilih untuk menjalankan dua peran maka seseorang tersebut juga harus terlibat antara keduanya, tidak boleh hanya memihak salah satu kehidupan saja, melainkan harus kedua-duanya selama orang tersebut memiliki komitmen dalam dirinya.

# c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Aspek ini melihat dari segi seberapa besar tingkat kepuasaan individu dalam menyeimbangkan dan menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan lain diluar pekerjaan. Seseorang akan merasa puas jika peran-peran yang dijalaninya berjalan dengan cara beriringan.

Menurut Fisher (dalam, Novelia 2013) terdapat 4 komponen penting dalam *Work life balance*diantaranya:

#### a. Waktu

Seseorang membutuhkan begitu banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, sementara waktu untuk mengikuti berbagai bentuk akatifitas kegiatan diluar pekerjaan jarang untuk dilakukan, karena mengingat dilihat dari waktu tidak memungkinkan sangat padat sekali waktunya digunakan dalam hal pekerjaan. Sehingga waktu yang digunakan untuk aktifitas lain diluar pekerjaan tergolong sedikit.

#### b. Perilaku

Manusia hidup dilengkapi dengan tulang-tulang yan sempurna supaya manusia bisa bergerak kemanapun yang disuka biasanya disebut sebagai bentuk perilaku yang meliputi adanya suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan apa yang menjadi keyakinan individu bahwa ia mampu untuk mencapai apa yang diinginkan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

# c. Ketegangan

Orang dapat kapan saja mengalami suatu ketegangan, biasanya perilaku bisa muncul pada saat ada stimulus yang membuatnya berprilaku seperti itu.Contoh saat seseorang mengalami kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

#### d. Energi

Manusia diciptakan dengan segala bentuk fasilitas sehingga merupakan makhluk yang paling sempurna didunia ini.Salah satunya manusia diberikan energi yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.Energi yang terdapat pada tubuh manusia sifatnya sangat terbatas, sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktifitas maka dapat menyebabkan timbulnya seseorang mengalami stres.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh State Services Commission, (2005: 40) terkait work-life balance yang didalamnya menyebutkan bahwa work life balance memiliki 2 aspek diantaranya:

- 1) Pertama, aspek mengenai bagaimana seorang tersebut bekerja yaitu:
  - a. Jenis pekerjaan
  - b. Tipe tempat pekerjaan
  - c. Masalah ditempat kerja seperti beban kerja yang tidak masuk akal, gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta tidak adanya kebijakan-kebijakan khusus yang diberikan perusahaan kepada bawahannya.

- 2) Kedua, aspek kebutuhan hidup yang dijalani oleh karyawan yaitu:
  - a. Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat seperti merawat anak dan melakukan kegiatan atau aktivitas yang berhubungan diluar rumah, supaya interaksi sosial dengan orang lain dapat terjalin dengan baik.
  - b. Kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi
  - c. Kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu

Berdasarkan aspek yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel work lifebalance, pengukurannya bisa dilakukan dengan cara membuat alat ukur yang didasari oleh beberapa aspek diantaranya menggunakan kesimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, perilaku, ketegangan, energi, serta aspek kebutuhan mengenai bagaimana seorang tersebut bekerja dan aspek kebutuhan hidup yang dijalani oleh masing-masing karyawan.

#### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance (WLB)

Poulose & Sudarsan (2014), bahwa *Work life balance* memiliki berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi, terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan sosial, faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut :

#### **1.** Faktor Individu

#### a. Kepribadian

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.

#### b. Psychological well-being

Faktor inimengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme, yang dapat meningkatkan *Work life balance* pada wanita yang bekerja dengan dua peran yang dimilikinya.

#### c. Kecerdasan emosi

kecerdasan emosi (*Emotional intellegence*) merupakan kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali bagaimana reaksi emosi, ekspresi, regulasi emosi dan mengelola emosi baik yang terjadi dalam diri individu maupun orang lain.

# 2. Faktor Organisasi

# a. Pekerjaan

Pekerjaan yang tersusun dengan rapi dan fleksibel sangatlah dapat membantu karyawan dalam mencapai kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan dalam hal pekerjaan ini secara fleksibel dapat meminimalisir terjadinya konflik antara kehidupan ditempat kerja maupun kehidupan

diluar pekerjaan serta untuk meningkatkan *work life balance* karyawan, sehingga karyawan mencapai keseimbangan dari peran-peranya.

# b. Work Life Balance Policies

Dalam dunia pekerjaan, orang mendirikan sebuah perusahaan pasti memiliki berbagai macam kebijakan-kebijakan serta program-program perusahaan yang secara efektif dapat membantu karyawan dalam mencapai work-lifebalance. Kebijakan-kebijakan atau program-program yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak. Apabila kebijakan atau program tersebut dapat berjalan maka dengan ini work life balance yang akan dirasakan bagi para wanita yang bekerja akan mengalami peningkatan. Sehingga tidak lagi terjadi Imbalance (Ketidak seimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan) yang mereka jalani.

# c. Dukungan Organisasi

Dukungan ini terbagi menjadi 2 bagian diantaranya dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal ini dapat berupa ketersediaan *work-family policies*/benefit dan fleksibilitas dalam hal pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal itu dapat berupa otonomi kerja, Support supervisor (dukungan dari atasan) dan perhatian terhadap karir

karyawan. Kedua dukungan tersebut dapat mendukung tercapainya *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan).

# d. Stres kerja

Stres kerja merupakan permasalahan yang sering terjadi saat seseorang merasa tidak bisa menjalankan peran yang dimilikinya.sehingga definisi yang tepat untuk stres kerja ini adalah suatu persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai sebuah ancaman serta ketidak nyamanan bagi individu baik di lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan.

#### e. Peran

Manusia bekerja dengan berbagai peran yang dimilikinya pasti menimbulkan dampak positif dan juga negatif seperti halnya yang saat ini terjadi yaitu konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan, ketiga contoh tersebut memiliki andil yang cukup besar dalam hal munculnya work-lifeconflict(terjadinya masalah/konflik dari dua peran yang dimiliki yaitu pekerjaan dan kehidupan lainya). Sehingga semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, maka semakin sulit pula wanita yang bekerja untuk mencapai work-life balance.

#### 3. Faktor Lingkungan Sosial

#### a. Anak

Pada faktor ini jumlah anak dan tanggung dalam hal melakukan pengasuhan anak sangatlah berhubungan dengan work-life balance.(keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan), Selain itu jumlah anak juga lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan di tepat kerja maupun kehidupan diluar tempat kerja.

### b. Dukungan keluarga

Keluarga menjadi salah satu pendorong bagi seseorang untuk semangat dalam hal pekerjaan karena berbagai tuntutan dan segala kebutuhan yang harus segeraterpenuhi untuk kelangsungan hidup individu. Untuk itu keluarga yang selalu memberikan support atau dukungan akan membantu tercapainya Work Life Balancepada wanita yang bekerja.

Menurut Ayuningtyas (2013) Work life balance juga berhubungan dengan berbagai macam faktor lain, diantaranya:

# a. Dukungan organisasi

Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, dalam hal memenuhi apa yang menjadi kemauan organisasi dalam mendengarkan berbagai bentuk keluhan karyawan, serta kemauan organisasi untuk mencoba membantu karyawan ketika sedang menghadapi suatu masalah, dan cara organisasi

memperlakukan karyawan dengan adil tanpa pilih kasih. Sehingga semakin meningkatnya dukungan organisasi yang diterima, maka semakin meningkat pula tingkat work life balance padaseorang pekerja.

### b. Dukungan keluarga

Support atau dukungan dari keluarga yang tinggi akan cenderung berhubungan dengan tingkat work life balance yang tinggi pula pada seorang pekerja. terdapat beberapa strategi atau cara untuk bisa menempuh dalam hal menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan atau biasa disebut sebagai work life balance, yaitu dengan cara meminta bantuan kepada orang yang telah dipercaya untuk mengambil alih pekerjaan rumah.

#### c. Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi munculnya work life balance pada pekerja, karena seseorang dengan karakteristik kepribadian yang baik akan memiliki kemampuan dalam hal mengatur dirinya sendiri supaya bisa menyeimbangkan peran-peran yang dimilikinya

#### d. Orientasi kerja

Hal ini berkaitan mengenai bagaimana organisasi dapat menunjang segala sesuatu yang menjadi kebutuhan karyawan. Hal-hal tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, tempat atau ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, waktu istirahat yang cukup, kebijakan-kebijakan khusus yang ditetapkan oleh perusahaan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah support dari atasan, yang jelas hal ini mampu mendukung terjadinya work life balance pada pekerja.

# e. Jenjang karir

Setiap pekerja pasti memiliki jenjang karir atau sebagai bentuk pencapaian bahwa seseorang telah mencapai suatu keberhasilan, yang jelas dalam organisasi jenjang karir sangatlah dapat membantu karyawan untuk lebih bisa optimal dalam bekerja dan berhubungan dengan munculnya work life balance.dengan menyeimbangkan peran-perannya.

# f. Iklim org<mark>anis</mark>asi

Iklim atau lingkungan organisasi berdampak positif jika pada lingkungan tersebut tercipta suasana yang memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim yang baik bisa dilihat dari cara seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif yang dapat meningkatkan work life balance. pada pekerja wanita khususnya.

Berdasarkan uraian mengenai berbagai macam faktor diatas, dalam penelitian ini peniliti ingin mengkaitkan salah satu faktor yang dianggap dapat memberikan sumbangan yang efektif untuk seeorang bisa menyeimbangkan anatara peran pekerjaan dengan peran yang dilakukan diluar pekerjaan, salah satu faktor tersebut adalah dukungan organisasi, dalam dukungan organisasi dibagi menjadi 2 bagian yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal ini dapat berupa ketersediaan work-family policies/benefit dan fleksibilitas dalam hal pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal itu dapat berupa otonomi kerja, Support supervisor (dukungan dari atasan) dan perhatian terhadap karir karyawan. Kedua dukungan tersebut dapat mendukung tercapainya work life balance (keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan).

### B. Peran Istri yang Bekerja dalam Perspektif Islam

Islam menjadikan bekerja sebagai hak dan kewajiban individu, dengan demikian antara pria dan wanita mempunyai hak yang sama dalam bekerja. Jadi, islam tidak membedakan dalam perbuatan syariah antara pria dan wanita, keduanya dimata Allah sama dalam mendapatkan pahala. Dengan bekerja wanita beramal, bersedekah baik kepada keluarganya atau bahkan kepada suami dengan memenuhi belanja keluarganya sebagimana khadijah istri Nabi Muhammad SAW, beliau membantu Nabi dalam dakwahnya membelanjakan hartanya untuk kepentingan umat Islam sampai habis tak bersisa. Oleh sebab itu meskipun kita sebagai seorang

muslimah tidak akan ada yang menghalangi kita untuk melakukan berbagai peran yang sudah menjadi pilihan masing-masing wanita, karena dimasa lalu sudah dicontohkan oleh istri Rasulullah yaitu Khodijah, bahwa wanita muslimah pun bisa menjalankan antara peran pekerjaan dengan perannya sebagai ibu rumah tangga yang berkewajiban untuk mengurus keluarga mereka.

Rasulullah merupakan manusia paling sempurna yang patut untuk diteladani oleh semua umat manusia, terutama umat yang beragama Islam, karena Rasulullah merupakan Nabi mereka. Dalam menjalankan kehidupan baik di dunia maupun diakhirat adalah semata-mata untuk mencari kebahagiaan dan ridha dari Allah SWT.

Kesempurnaan yang Allah SWT berikan kepada hambanya tersebut, bukan hanya dalam satu sisi tertentu saja melainkan dari beberapa sisi, yang dapat direalisasikan dalam kehidupan baik didunia ataupun diakhirat.Beberapa sisi diantaranya secara sempurna oleh Rasulullah dalam ruang lingkup individu, rumah tangga atau keluarga masyarakat, bahkan dalam suatu negara dan pemerintahan modern pertama yang ada di dunia.

Rasulullah SAW mensunnahkan umatnya untuk menikah, berkeluarga membentuk sebuah keluarga islami yang bahagia, mawaddah dan wa rahmah. Dalam membangun sebuah keluarga tersebut kiranya umat islam perlu untuk mengetahui bagaimana rumah

tangga Rasulullah yang patut untuk dijadikan contoh atau suri tauladan untuk diaplikasikan pada kehidupan manusia saat ini.

Ucapan (Lisan), tindakan (perbuatan), sertasikap (akhak) Nabi dalam membina dan mengelola rumah-tangganya adalah suatu contoh terbaik bagi para suami, dalam mengaplikan dikehidupan nyata bersama istrinya kapan pun dan di mana pun (Hamudah, 1993).

Berikut ini merupakan beberapa perilaku santun Rasulullah SAW dalam membina rumah tangganya:

### a). Sikap Lembut dan Penuh Kasih Sayang

Rasulullah Saw adalah seorang suami yang patut untuk dicontoh mengenai sikap bagaimana beliau memperlakukan para istri-istrinya seperti dalam hal meningggikan dan menghormatinya. Meski begitu banyak tugas dan tanggung jawab yang harus dipukul Rasulullah, beliau tidak pernah lupa untuk memenuhi segala bentuk hak-hak para istrinya. Beliau sungguh memperlakukan mereka dengan amat lembut dan penuh kasih sayang. Sehingga tidak salah jika zaman dahulu banyak wanita-wanita yang ingin menjadikan Rasulullah sebagai pendamping hidup mereka. Bukan karena ketampanan melainkan karena akhlaqnya.

### b). Melakukam Pengakuan di Depan Publik

Kebanyakan suami diluaran sana menganggap bahwa sekadar menyebut nama sang istri di depan orang lain adalah dapat mengurangi harga diri mereka. Namun tidak untuk Rasullullah beliau malah menampakkan cintanya pada para istri-istrinya di muka umum.

#### c). Menjadi Tempat Bersandar dikala Sang Istri Mengalami Kesusahan

Rasulullah merupakan contoh suami yang sangat memahami kondisi-kondisi istrinya, terkait mengenai bagaimana kondisi fisik maupun psikis sang istri. Rasulullah paham akan dua kondisi tersebut yang dari satu waktu ke lainnya dapat berubah-ubah. Kepekaan seperti yang dicontohkan beliau membuat sang istri merasa bahwa beliau selalu ada disampingnya bahkan saat kondisi sedang baik atau saat kondisi dalam keadaan buruk.

### d). Selalu Siap Siaga Membantu Para Istrinya

Kebanyakan suami saat ini enggan kalau sekadar membantu istrinya dalam mengurus keperluan rumah tangga, mereka menganggap bahwa itu adalah tugas atau pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh seorang wanita.Mereka menganggap bahwa tugas dan pekerjaan tersebut dapat menurunkan reputasi atau harga diri sang suami. Tetapi beda dengan Rasulullah Saw kita dapati bahwa beliau tidak pernah terlambat dalam hal membantu meringankan tugas atau pekerjaan para istri-istrinya.

#### e). Melakukan Musyawarah Sebelum Mengambil Keputusan

Diluar sana banyak suami yang memiliki pandangan terhadap seorang istriyang mengatakan bahwa mereka tidak memiliki banyak pengetahuan dan ilmu tentang agama, sedangkan Rasulullah tidak pernah sedikitpun berkata seperti itu, beliau menganggap istrinya adalah seorang yang pandai yang memiliki banyak ilmu dan pengetahuan serta naluri ke

ibu an yang orang laki-laki tidak punya, sehingga Rasulullah dalam mengadakan musyawarah beliau tidak segan-segan untuk mendengarkan dan mengambil pendapat dari para istrinya.

### f). Tetap Bersikap Santun Meskipun dalam Kondisi Marah

Banyak suami diluar sana yang ringan tangan kepada istrinya saat istri mereka melakukan kesalahan. Tetapi kita mendapati bahwa Rasulullah tetap bersikap bijak, lamah lembut, dan santun dalam memperlakukan para istrinya saat terjadi perbedaan pendapat diantara keduannya.

Dari paparan diatas kita dapat melihat bahwa saat kemarahan Rasulullah dirasa agak tinggi, maka beliau memilih untuk pergi dan menjauhi istrinya sementara waktu itu merupakan salah satu cara Rasulullah dalam meredahkan amarahnya, supaya beliau tidak sampai ringan tangan kepada para istrinya. Tidak pernah beliau menyakiti atau menampar satu pun dari istrinya, beliau tetap memperlakukanya dengan begitu baik karena Rasulullah paham akan kedudukan seorang wanita, sehingga jangan sampai ia memarahinya, lebih baik sanjunglah ia.

Pentingnya keseimbangan juga dicontohkan oleh Rasulullah dalam berumah tangga yaitu dengan memuliakan, menghormati dan menggembirakan sang istri, Nabi Saw menjelaskan kepada para umatnya bahwa bercanda-ria dan bersenda-gurau (bermesraan) dengan istri adalah termasuk perbuatan yang dapat mendatangkan pahala bagi suami.

Tindakan (Perbuatan) Rasulullah SAW dalam membantu meringankan pekerjaan sang istri seperti tugas-tugas rumah tangga bukanlah suatu perbuatan yang dapat menurunkan harkat dan martabat beliau, melainkan justru memperteguh keluhuran akhlak beliau. Coba sejenak kita perhatikan bagaimana alam semesta, pemimpin paraumat islam, serta para pemuka diseluruh muka bumi ini, tidak pernah merasa malu untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh seorang istri, yaitu mengurus rumah tangga, membantu istrinya memasak didapur, memperbaiki sandalnya, menjahit sendiri pakaiannya dan lain sejenisnya, itu semua Rasulullah lakukan semasa hidupnya dengan para istinya, sehingga sangatlah patut untuk diteladani sikap dan kemurahan hati beliau ini (Badruzaman, 2014).

Apa yang dikerjakan oleh Rasulullah tidak sedikitpun membuat derajatnya rendah sebagai seorang suami, melainkan justru dapat memperteguh tali kasih pasangan antara suami dan istri. Perilaku tersebut akan menimbulkan perasaan kepada sang istri bahwa sang suami penuh dengan perhatian, rasa kepedulian yang tinggi, dan selalu siap siaga dalam membantu meringankan pekerjaan atau tugas-tugas sang istri.

Dalam urusan keluarga, Allah ta'ala juga menyampaikan dalam firman-nya bahwa ada tanggung jawab seseorang yang harus dilakukan dalam menjaga keluarganya. Dalam Qs. At-Tahrim Allah ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَ مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

"Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan." (QS. At-Tahrim: 6).

Keteladanan yang baik dalam berumah tangga telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad kepada segenap umatnya.Rumah tangga beliau mencerminkan rumah tangga yang memperoleh surga duniawi, penuh dengan keberkahan, kebahagiaan, ketentraman dan cinta. Untuk itu gambaran mengenai keluarga Rasulullah SAW ini semoga bisa menjadi teladan yang baik bagi kita para umat muslim.

Keluarga Rasulullah SAW adalah sebuah cerminan keluarga dengan menerapkan sikap dimana keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan(work life balance) yang berjalan secara seimbang. Perempuan tetap menjalankan apa yang menjadi tanggung jawabnya sedangkan sang suami tidak segan-segan membantu pekerjaan sang istri dengan begitu seorang wanita tidak akan merasa terbebani dengan berbagai peran yang dimiliki.

Rasulullah tidak pernah sedikitpun ia membandingkan ini pekerjaan istri, ini pekerjaan suami melainkan ini adalah pekerjaan bersama, karena ibarat dulu kita masih sendiri setelah menikah dan punya keluarga segala macam apapun itu sudah menjadi milik berdua. Susah senang dikerjakan bersama-sama tanpa ada rasa mengeluh, dengan itu kebahagiaan dalam sebuah keluarga akan dengan sendirinya terjalin dengan baik.

Paparan penjelasan diatas merupakan contoh bagaimana dukunga seorang suami dapat memberikan dampak positif bagi seorang istri yang dalam kehidupannya harus menjalankan 2 peran, baik peran pekerjaan maupun keluarga. Namun pada penelitian yang akan dilakukan peneliti ini berbeda dengan sebelumnya. Dukungan yang dimaksud bukan lagi dukungan dari suami melainkan dukungan yang didapat dari atasan, mengenai bagaimana perilaku seorang atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya.

### C. Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB)

### 1. Pengertian

Menurut Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels (2007) *Family supportive supervision behaviors* (FSSB)adalah suatu bentuk perilaku suportif yang ditunjukkan oleh atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, seperti rasa kepedulian, simpati, toleransi, memberikan support dll. Sehingga dari contoh yang ada

akan dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi.

Menurut Greenhaus, (2003) mengungkapkan bahwa *family* supportive supervision behaviors (FSSB)adalah salah satu bentuk dukungan informal dari organisasi. Atasan memiliki peranan yang sangat penting, karena atasan merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *family* supportive supervision behaviors merupakan perilaku atasan kepada bawahannya berupa dukungan yang suportive terhadap keadaan keluarga bawahannya, sehingga dapat memunculkan persepsi yang positif terhadap bawahannya bahwa atasan mereka peduli dengan keadaan kehidupan ditempat kerja maupun kehidupan diluar pekerjaannya.

### 2. Aspek-aspek Family Supportive Supervision Behaviors

Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007) Family supportive supervision behaviors (FSSB) dapat diukur melalui 4 dimensi diantaranya:

# 1. Emotional Support

Pada dimensi *Emotional support* dapat ditunjukkan oleh seorang atasan dengan cara memberikan rasa nyaman ketika bawahannya mengkomunikasikan permasalahan keluarga,

memperhatikan bagaimana pekerjaan mempengaruhi tanggung jawabnya dikeluarga serta menunjukkan rasa menghargai, perhatian, simpati dan peka terhadap keluarga bawahannya (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011).

### 2. Instrumental Support

Pada dimensi *Instrumental Support* ditunjukkan dalam bentuk bagaimana seorang atasan dapat merespon kebutuhan karyawannya baik kebutuhan dalam pekerjaan maupun keluarga yang berkaitan dengan kebijakan yang telah ditetapkan. *Instrumental support* dapat ditunjukkan dengan cara fleksibilitas dalam mengatur jadwal, serta menginterpretasikan kebijakan yang ada dan bagaimana mengimplementasikannya. (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011).

#### 3. Role Modelling Behavior

Pada dimensi *Role Modelling Behavior* seorangatasan memberikan strategi serta contoh perilaku, yang dipercaya dapat membantu bawahannya dalam mengintegrasikan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarga. Kirby dan Krone (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011).

# 4. Creative Work-Family Management

Atasan memiliki inisiatif dalam mengatur suatu pekerjaan dengan tujuan supaya bisa berjalan efektif serta dapat meningkatkan *work life balance* bagi pekerja khususnya wanita

agar dapat menyeimbangkan peran-peranya baik dalam hal pekerjaan maupun dalam hal kehidupan diluar pekerjaan.

Berdasarkan aspek yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *Family supportive supervision behaviors*, pengukurannya bisa dilakukan dengan cara membuat alat ukur yang didasari oleh beberapa aspek diantaranya menggunakan *Emotional support*, *Instrumental support*, *Role modelling behavior*, dan *Creative work family management*.

#### D. Hubungan Family Supportive Supervision dengan Work Life Balance

Seorang wanita ingin membina rumah tangga adalah salah satu pilihannya yaitu dengan cara menikah, sehingga akan bertambah pula peran dan tanggung jawab yang dijalankanya. Saat ini banyak para wanita yang telah berstatus sebagai ibu rumah tangga juga berstatus sebagai karyawan yang bekerja dan mendapatkan gaji sesuai dengan yang dikerjakannya. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa ketika seorang wanita harus menjalankan kedua peran tersebut secara otomatis mereka akan mengalami sebuah tantangan tersendiri, berbeda dengan para wanita yang bekerja tetapi belum berstatus sebagai ibu rumah tangga atau telah menikah.

Salah satu konsekuensi apabila seorang wanita tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya diluar pekerjaan, maka munculnya stres karena begitu banyaknya beban yang dikerjakan bisa kapan saja terjadi. Sedangkan *Work-life balance* (WLB)adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Ula, 2015)..

Poulose &Sudarsan (2014) menyebutkan bahwa work-life memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhidiantaranya: faktor individual, faktor organisasional, faktor masyarakat dan faktor lainnya. Didalam faktor organisasional terdapat superior support (dukungan atasan atau pimpinan). Atas dasar ini, terkait dengan adanya work-life balance kiranya apa yang dilakukan atasan atau perilaku atasan perlu mendapat perhatian.

Salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya Work-life balance (WLB)pada pekerja wanita adalah bentuk dukungan organisasi. Dukungan ini terdiri dari 2 bentuk yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan Work-family policies/benefits dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, Superior support (dukungan dari atasan), dan perhatian terhadap dampak karier karyawan

(Poulose & Sudarsan, 2014). Kedua bentuk dukungan tersebut dapat mendukung untuk terciptanya *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan), agar berjalan secara seimbang.

Didalam suatu organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun informal, didalmnya jelas membutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat memberikan semangat/ gairah kepada bawahannya untuk senantiasa mendaptkan hasil yang produktif, sebab adanya pemimpin atau atasan dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk memberikan pengaruh besar terhadap berkembangnya perusahaan. Tugas pimpinan adalah memberikan sebuah bentuk pengarahan kepada bawahnnya terkait bagaimana pekerjaan dilakukan serta kinerja seperti apa yang harus ditampakkan oleh bawahanya. Kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang dapat menciptakansuasana atau lingkungan kerja mendukung, kerja yang menantang, pengawasan serta penghargaan (Robbins, 2003).

Behson (2005) mengatakan bahwa adanya program-program serta kebijakan-kebijakan yang telah didesain oleh sebuah organisasi adalah bertujuan untuk membantu karyawannya supaya mencapai "Balance"(seimbang) antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan, dan supaya bisa berjalan efektif maka harus diikuti dengan budaya dan atasan yang suportif pula.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Greenhaus, Ziegert & Allen, 2012) yang mengatakan bahwa seseorang akanlebih mudah mencapai *Work family balance* jika bekerja dilingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya. Selain dukungan organisasi, dukungan keluarga juga dapat mendukung tercapainya w*ork family balance*. Salah satu bentuk dukungan keluarga adalah dukungan dari pasangan (suami), Penelitian (Greenhauss, Ziegert & Allen, 2012) memberika bukti bahwa seorang wanita akan lebih mudah mencapai *Work family balance* apabila ia memiliki pasangan (suami) yang suportif baik mengenai kehidupan pekerjaannya maupun kehidupan diluar pekerjaan.

#### E. Landasan Teoritis

Menurut Mc.Donald dan Bradley (2005) mengatakan bahwa Work lifebalance (WLB)merupakan sejauh mana individu merasa puas dengan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Poulose & Sudarsan (2014) menyebutkan bahwa work-life memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhidiantaranya: faktor individual, faktor organisasional, faktor masyarakat dan faktor lainnya. Didalam faktor organisasional terdapat superior support (dukungan atasan atau pemimpin). Atas dasar ini, terkait dengan adanya work-life balance kiranya apa yang dilakukan atasan atau perilaku atasan perlu mendapat perhatian.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert dan Allen (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013) mengatakan bahwa seseorang

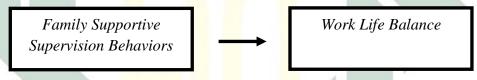
lebih mudah mencapai *work family balance* jika bekerja dilingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya. Karyawan atau bawahan yang diperlakukan dengan baik, adanya tenggang rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan akan berpengaruh.

Dalam Work life balanceterdapat beberapa aspek yang dapat diukur untuk mengetahui seberapa besar keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan, yang dimaksud dalam penelitian ini mengenai kehidupan diluar pekerjaan adalah seperti mengurus keluarga, menyalurkan hobi, serta melakukan interkasi sosial dengan orang lain. Maka dengan ini Hudson (2005) serta Mc.Donald & Bradley (2005) menyebutkan terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur Work-life balance yaitu:keseimbangan waktu (Time Balance), keseimbangan keterlibatan (Involvement Balance), serta keseimbangan kepuasan (Satisfaction Balance).

Menurut Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels (2007) Family supportive supervision behaviors (FSSB)adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) mengatakan bahwa Family supportive supervision behaviors (FSSB) merupakan salah satu bentuk dukungan informal dari organisasi. Atasan memiliki peranan yang sangat penting, karena atasan

merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya.

Behson (2005) mengatakan bahwa adanya program-program serta kebijakan-kebijakan yang telah didesain oleh sebuah organisasi adalah bertujuan untuk membantu karyawannya supaya mencapai "Balance"(seimbang) antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan, dan supaya bisa berjalan efektif maka harus diikuti dengan budaya dan atasan yang suportif pula. Sehingga denga ini menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007) Family supportive supervision behaviors (FSSB)bisa diukur melalui 4 dimensi diantaranya yaitu Emotional Support, Instrumental Support, Role Modelling Behavior, danCreative Work-Family Management.



Gambar 1. Landasan Teoritis

# F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara *Family Supportive Supervision Behaviors* (FSSB) dengan *Work Life Balance* (WLB) pada Pekerja Wanita.

#### **BAB III**

#### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif.Penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang banyak dituntut untuk menggunakan numerik atau angkangka mulai dari pengumpulan data, penafsiran data serta sampai pada penampilan hasil.

Desain yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan desain statistik korelasional karena dalam penelitian ini ada 2 variabel yang akan diteliti, diantaranya *Work life balance* (WLB) sebagai variabel terikat dan *Family supportive supervision behavior* (FSSB) sebagai variabel bebasnya. Untuk itu tujuan dari penelitian korelasional ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi.

Setelah data kuantitatif terkumpul, selanjutnya peneliti akan mengolah data tersebut dengan menggunakan rumus-rumus statistik baik secara manual atau dengan menggunakan program SPPSMuhid (2012).

#### B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah untuk menetapkan variabel-variabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsinya masing-masing (Azwar, 2010). Variabel dalam penelitian ini adalah :

#### a. Variabel Y (dependent variable)

Variabel terikat adalah suatu variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah "Work-Life Balance (WLB)".

#### **b.** Variabel X (independent variable)

Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi dari variabel lain (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah "Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB).

### C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2011), definisi operasional adalah suatu definisi mengenai suatu variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

# a. Work Life Balance (WLB)

Work Life Balance merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa menyeimbangkan waktu mereka di dua tempat, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja, yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah mencakup

diantaranya kehidupan keluarga, penyaluran hobi serta melakukan interaksi sosial dengan orang lain.

#### b. Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB)

Family supportive supervision behaviors merupakan perilaku atasan kepada bawahannya berupa dukungan terhadap keadaan keluarga bawahannya.Sehingga dapat memunculkan persepsi yang positif bagi bawahannya bahwa atasan mereka peduli dengan keadaan kehidupan bawahanya baik ditempat kerja maupun kehidupan diluar pekerjaannya.

### D. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Adapun populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi dari hasil penelitian (Azwar, 2011). Populasi disini menunjuk pada sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat atau ciri yang sama.

Maka dengan ini populasi dalam penelitian ini merupakan seorang wanita yang bekerja disalah satu perusahaan di Daerah Gresik dengan status sebagai karyawan di PT. Karunia Alam Segar (Mie Sedaap).Pada bagian pengemasan bumbu dengan kriteria sudah menikah (memiliki pasangan hidup), dan telah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan pada populasi diatas maka responden yang didapat dalam penelitian ini adalah berjumlah 80 orang.

Alasan memilih karyawan wanita dengan masa kerja lebih dari 1 tahun adalah dikarenakan, karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sudah pasti banyak pengalaman dan pengetahuan yang mereka dapat selama bekerja diperusahaan tersebut, budaya dan aturan-aturan perusahaan pasti sudah banyak dirasakan.

Sedangkan alasan memilih karyawan wanita dengan status sudah menikah adalah dikarenakan, wanita yang sudah menikah memiliki beban kerja cukup berat dibandingkan dengan wanita yang belum menikah, tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga yang mengurus rumah dan suami membuat seorang wanita sulit untuk bisa menyeimbangkan kedua peran yang dilakukannya.

Selain peran yang dijalankan dalam dunia kerja, wanita juga masih bisa melakukan hal lain diluar pekerjaan mereka, seperti menyalurkan hobi, dan mampu melakukan interaksi sosial dengan orang lain diluar tempat kerja yang mereka lakukan. Sehingga wanita bisa lebih merasa tenang perihal peran-peran yang dilakukannya selama ada hiburan yang bisa dirasakan.

Melihat subjek yang hendak diteliti kurang dari 100 subjek, maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Arikunto, 2010) menerangkan bahwa apabila jumlah subjek yang diteliti kurang dari 100 subjek maka lebih baik menggunakan seluruh populasi sebagai subyek penelitian, sehingga subjek yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan wanita yang bekerja pada bagian

pengemasan bumbu dengan berdasar pada kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Teknik sampling ini oleh Arikunto (2010) disebut sebagai penelitian populasi atau seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian.

\_

## E. Teknik Pengumpulan Data

#### **1.** Jenis Alat

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Agar diperoleh data yang tepat maka peneliti harus bisa memilih metode yang sesuai dengan penelitian ini.

Metode yang hendak digunakan untuk mengumpulkan data yaitu menggunakan skala psikologi. Dengan skala pengukuran tersebut maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan skala likert yang sudah dimodifikasi dan bersisikan pernyataan-pernyataan yang terdiri dari dua macam yaitu pernyataan favorable merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak dan pernyataan unfavorable merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada objek tersebut. Pada skala yang digunakan akan memiliki empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai, Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada penelitian ini peneliti mengunakan empat alternatif jawaban. Menurut Hadi (1991), bahwa modifikasi terhadap skala likert ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat dengan beberapa alasan, yakni kategori tersebut memiliki arti ada tersediannya jawaban ditengah menjadikan responden cenderung menjawab dengan jawaban tengah, dan maksud dari kategori SS-S-TS-STS ialah agar dapat melihat kecenderungan responden dengan jawaban kearah sesuai atau tidak sesuai.

#### 2. Skoring

Alternatif jawaban setiap item instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada empat yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yaitu:

- a. Sang<mark>at sesuai (SS)</mark>
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak sesuai TS)
- d. Sangat tidak sesuai (STS)

Untuk keperluan analisis data kuantitatif, jawaban dapat diberikan skor yaitu:

Tabel I. Kriteria skor jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
		(Favorable)	(Unfavorable)
SS	Sangat Sesuai	4	1
S	Sesuai	3	2
TS	Tidak Sesuai	2	3
STS	Sangat Tidak Sesuai	1	4

Skor keseluruhan yang diperoleh dari skala tersebut menunjukkan pengaruh family supportive supervision behaviors terhadap work-lifebalance, semakin besar skor yang diperoleh maka semakin besar pengaruh family supportive supervision behaviors terhadap work-lifebalance, demikian sebaliknya.

#### F. Instrumen Penelitian

### a. Work Life Balance

### 1. Definisi Operasional

Work Life Balance merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa menyeimbangkan waktu mereka di dua tempat, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja, yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah mencakup diantaranya kehidupan keluarga, penyaluran hobi serta melakukan interaksi sosial dengan orang lain.

### 2. Alat Ukur

Work life balance dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala work life balance yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh (Anggraeni, 2018) berdasarkan aspek keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu, dan keseimbangan kepuasan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Tabel 2.
Blue print skala *Work Life Balance* 

Variable	Aspek	Indikator	Aiten	n Jmlh
		//	F	UF
	Keseimb	- pembagian	1,12,	. 3
	angan	keterlibatan kerja dan	23	
	Keterliba	keluarga		
4	tan	-Saling dukungan peran	6,15,	3 4
		kerj <mark>a d</mark> an kel <mark>uar</mark> ga	17	
	Keseimb	- Kemampuan membagi	5,11,	6
Work	angan	waktu kerja dan	14,19,	
LifeBalanc	Waktu	ke <mark>luarga</mark>	20,24	
e		- <mark>Memili</mark> ki <mark>w</mark> aktu u <mark>ntu</mark> k	2,9,	. 4
		melakukan hobi atau	16,18	
		kegemaran		
	Keseimb	- Bahagia dengan peran	3,10,	. 4
	angan	kerja dan keluarga	22,26	
	Kepuasa	- kepuasan dengan	4,7,13 -	. 5
	n	peran kerja dan	,25,21	
		keluarga		
	Total			26

Sumber: McDonald dan Bradley (2005)

#### b. Family Supportive Supervision Behaviors

## 1. Definisi Operasional

Family supportive supervision behaviors merupakan perilaku yang diciptakan oleh atasan kepada bawahannya berupa dukungan terhadap keadaan keluarga bawahannya.Sehingga dapat memunculkan persepsi yang positif bagi bawahannya bahwa atasan mereka peduli dengan keadaan kehidupan bawahanya baik ditempat kerja maupun kehidupan diluar pekerjaannya.

#### 2. Alat Ukur

Family Supportive Supervision Behaviors dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB) yang diadaptasi dari penelitian (Andadari, 2015) berdasarkan aspek yang diukur melalui 4 dimensi diantaranya yaitu Emotional Support, Instrumental Support, Role Modelling Behavior, Creative Work-Family Management.

Tabel 3.
Blue print skala *Family Supportive Supervision Behaviors* 

Variabel	Dimensi	Indikator	Item		Jmlh
			F	UF	
	Emotion	Atasan peduli terhadap	1,3,	16	4
	al	masalah yang sedang	4,		
	Support	dihadapi bawahannya,			
		baik masalah pekerjaan			
		maupun diluar pekerjaan.			
	Instrume	Respon atasan mengenai	2,8,9	15	4
	ntal	kebutuhan bawahannya			
	Support	baik kebutuhan dalam			
		pekerjaan maupun diluar			
		pekerjaan			
Family	Role	Atasan memberikan	5,6,7	17,	5
Suportive	Modellin	strategi serta contoh		20	
Supervisio	g	perilaku yang dapat			
n	Support	dipercaya			
Behaviors		bawa <mark>ha</mark> nnya,dalam			
		mengintegrasikan engintegrasikan			
		tanggu <mark>ng</mark> jawab <mark>ny</mark> a			
		dip <mark>ekerjaa</mark> n mau <mark>pu</mark> n			
		keluarga			_
	Creative	Inisiatif atasan dalam	10,	18,19	7
	Work-	menstruktur (mengatur)	11,1		
	Family	pekerjaan untuk	<i>'</i>		
	Manage	meningkatkan efektifitas	14,		
	ment	bawahan baik dalam			
		pekerjaan maupun diluar			
TD 4 1		pekerjaan			20
Total					20

Sumber: Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007).

#### G. Validitas dan Reliabilitas Data

#### 1. Validitas Data

Validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2010).Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2010) Untuk menguji validitas tiap-tiap item dalam skala akan digunakan teknik pearson menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS. Pada skala work-life balance, terdapat 26 aitem yang sudah valid dan akan dilakukan penyebaran berupa kuesioner, sedang pada skala family supportive supervision behaviors terdapat 14 aitem valid yang juga siap untuk dilakukan penyebaran.

#### 2. Reliabilitas Data

Syarat kedua dari suatu instrumen yang baik adalah harus reliabel.Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika intrumen tersebut apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap

kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan internal *consistency* (*Cronbach''s alpha coefficient*)pendekatan ini bertujuan untuk melakukan satu kali pengenalan terkait alat ukur yang akan digunakan pada suatu kelompok untuk melihat seberapa konsisten alat ukur tersebut dapat digunakan (Azwar, 2010).

Pada skala *Work-life balance*, terdapat 26 aitem yang sudah reliabel dan akan dilakukan penyebaran berupa kuesioner, sedang pada skala *Family supportive supervision behaviors* terdapat 14 aitem reliabel yang juga siap untuk dilakukan penyebaran.

### H. Analisis Data

Setelah data diperoleh, peneliti akan mencari korelasi (hubungan antar variabel)dengan menggunakan metode analisiskorelasi *product moment* dari *karl pearson*. Penggunaan pearsonini bertujuan untuk menghitung korelasi dikarenakan data yang diperoleh berbentuk interval dan ratio, sehingga memenuhi syarat asumsi pearson, untuk dilakukannya perhitungan korelasi *pearson*sehingga dengan ini peneliti akan melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS (Muhid, 2012).

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik korelasi *Pearson* atau *Product Moment Correlation*:

#### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011).Pada Uji penelitian ini menggunakan teknik yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov Test yang dapat dilihat pada program SPSS. Data akan dinyatakan memiliki distribusi normal apabila data tersebut memiliki taraf signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 (p>0,05). Namun sebaliknya, jika taraf signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 (p<0,05) maka, sebaran data tersebut tidak berdistribusi normal tidak normal (Santoso, 2010).

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya (Noor, 2011).Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya linier, jika signifikansi < 0,05 maka hubungan tidak linier.

### 2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis yang akan digunakan peneliti untuk melihat korelasi (hubungan) antara family supportive supervisionbehaviors dengan work life balance adalah dengan menggunakan metode analisis Product Moment Pearson, dengan syarat apabila uji asumsi telah terpenuhi dan data yang digunakan juga berdistribusi normal.

Kesimpulan yang didapat dari hasil uji normalitas diatas adalah apabila hasil uji normalitas data menujukkan bahwa data berdistribusi normal, maka akan dilanjutkan dengan melakukan perhitungan statistika *productmoment*, namun jika data tidak menunjukkan adanya distribusi normal, maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji non parametric (*Spearman-Rank*).

#### **BAB IV**

#### **PEMBAHASAN**

#### A. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita di PT. karunia Alam Segar, perusahaan ini bergerak dalam bidang makanan dan minuman.Berlokasi di Daerah Gresik tepatnya di Jalan Manyar, karyawan yang bekerja di pabrik tersebut mencapai ribuan dan bekerja 24 jam dengan pembagian Sif.

Alasan memilih pekerja wanita di perusahaan tersebut adalah karena PT. Karunia Alam Segar (Mie Sedaap) merupakan salah satu perusahaan yang banyak membuka lapangan pekerjaan bagi wanita. Berawal dari munculnya fenomena bahwa dipabrik tersebut banyak karyawan mengalami keterlambatan saat masuk jam kerja dan yang paling banyak adalah wanita.

Dari hasil wawancara diperoleh alasan mengapa mereka mengalami keterlambatan adalah karena pekerjaan-pekerjaan rumah belum terselesaikan seperti membersihkan rumah, memasak untuk suami belum lagi ditambah merawat anak.Permasalahan-permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang wanita disini, mengalami

kesulitan dalam menjalankan perannya baik di tempat kerja ma 58 diluar tempat kerja.

Pada penelitian populasi ini responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 80 orang dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, biasanya penelitian ini dinamakan penelitian populasi, kriteria tersebut berisi:

- Kriteria pertama yaitu wanita yang telah bekerja lebih dari 1 tahun.
   Alasan memilih karyawan wanita dengan masa kerja lebih dari 1 tahun adalah dikarenakan, karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sudah pasti banyak pengalaman dan pengetahuan yang mereka dapat selama bekerja diperusahaan tersebut, budaya dan aturan-aturan perusahaan pasti sudah banyak dirasakan.
- 2. Kriteria kedua wanita dengan status sudah menikah

Sedangkan alasan memilih karyawan wanita dengan status sudah menikah adalah dikarenakan, wanita yang sudah menikah memiliki beban kerja cukup berat dibandingkan dengan wanita yang belum menikah, tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga yang mengurus rumah dan suami membuat seorang wanita sulit untuk bisa menyeimbangkan kedua peran yang dilakukannya.

Selain peran yang dijalankan dalam dunia kerja, wanita juga masih bisa melakukan hal lain diluar pekerjaan mereka, seperti menyalurkan hobi, dan mampu melakukan interaksi sosial dengan orang lain diluar tempat kerja yang mereka lakukan. Sehingga wanita bisa lebih merasa tenang perihal peran-peran yang dilakukannya selama ada hiburan yang bisa dirasakan.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan terkumpul 80 subjek yang memenuhi kriteria. Selanjutnya peneliti akanmengelompokkanya berdasarkan atribut demografis.

#### a. Gambaran Penelitian Berdasarkan Usia

Tujuan peneliti mengelompokkan data dengan berdasarkan pada usia responden adalah untuk mengetahui berapakah usia terbanyak yang menjadi responden pada penelitian ini. Dari hasil penyebaran dua skala terdapat 6 rentang usia responden yang diperoleh, diantaranya mulai usia 17-21 tahun, 22-23 tahun, 27-31 tahun, 32-36 tahun, 37-41 tahun, dan 42-46 tahun, sekurang-kurangnya tidak kurang dari usia 17 tahun dan tidak lebih dari usia 50 tahun. Dengan Demikian dapat dilihat pada tabel berikut terkait gambaran penyebaran subyek yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4.

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17 – 21 Tahun	20	25%
22 – 26 Tahun	19	24%
27 – 31 Tahun	16	20%
32 – 36 Tahun	11	14%
37 – 41 Tahun	8	10%
42 – 46 Tahun	6	7%

Total 80 100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah frekuensi dan presentase subjek penelitian.Subyek berusia dengan rentang 17-21 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 25%.Subyek yang berusia dengan rentang 22-26 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase sebesar 24%.Subyek yang berusia dengan rentang 27-31 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase sebesar 20%.Subyek yang berusia dengan rentang 32-36 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 14%.Subyek yang berusia dengan rentang 37-41 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase sebesar 10%.Subyek yang berusia dengan rentang 42-46 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase sebesar 7%.

Berdasarkan tabel usia diatas, dapat diketahui dari 80 responden menunjukkan bahwa yang bekerja rata-rata berkisar pada usia 17-21 tahun, 22-26 tahun dan 27-31 tahun. Dengan data presentase sekitar 25%, 24% dan 20%.

# b. Gambaran Penelitian Bedasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.

Data Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP/Mts	6	7%
SMA/SMK	62	78%
Diploma	8	10%
Sarjana	4	5%
Total	80	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah frekuensi dan presentase subjek penelitian.Subyek dengan pendidikan terakhir SMP/Mts sebanyak 6 orang dengan presentae sebesar 7%.Subyek dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 62 orang dengan presentae sebesar 78%.Subyek dengan pendidikan Diploma sebanyak 8 orang dengan presentae sebesar 10%.Subyek dengan Sarjana sebanyak 4 orang dengan presentae sebesar 5%.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir sebagian besar adalah SMA/SMK dengan jumlah 62 orang dengan presentase 78%.

# c. Gambaran Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6.

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	F <mark>re</mark> kuensi	Presentase
1 – 2 Tahun	26	33%
3 – 5 Tahun	36	45%
6 – 9 Tahun	18	22%
Total	80	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah frekuensi dan presentase subjek penelitian. Subyek dengan Mama kerja lebih dari 1 tahun, dengan rentang masa kerja 1-2 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 33%. Subyek dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 45%. Subyek dengan rentang masa kerja 6-9 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 22%.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui masa kerja karyawan sebagian besar adalah rentang masa kerja antara 1-2 tahun sebanyak 26 orang dengan jumlah presentase sebesar 33% dan rentang masa kerja antara 3-5 tahun sebanyak 36 orang dengan jumlah presentase 45%.

## d. Gambaran Penelitian Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 7.

Data Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah anak	Frekuensi	Presentase
Belum dikaruniai	20	25%
1 – 3 anak	45	56%
4 – 7 anak	15	19%
Total	80	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah frekuensi dan presentase subjek penelitian. Terdapat 20 responden pekerja wanita dengan presentase 25% belum dikarunia anak, sedangkan bagi wanita yang telah dikaruniai dengan rentang 1-3 anak, sebanyak 45 orang dengan jumlah presentase 56%. Subyek dengan jumlah anak 4-7 sebanyak 15 orang dengan jumlah presentase 19%.

Sehingga berdasarkan jumlah anak dari 80 responden, dapat diketahui sebagian besar jumlah anak yang dimiliki responden adalah antara 1-3 anak dengan jumlah responden sebanyak 45 orang dengan jumlah presentase 56%.

# B. Deskripsi dan Reliabilitas Data

### 1. Deskripsi Data Statistik

Peneliti melakukan pendeskripsian melalui analisis deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana deskripsi dari suatu data yang telah didapat. Berdasarkan analisis descriptive statistic dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui skor maksimum, minimum, rata-rata, standard deviasi, dan varian dari jawaban subjek terhadap skala ukur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.

Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviation
FSSB	80	54.00	69.00	62.25	4.09
WLB	80	78.00	96.00	87.30	4.44

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berpartisipasi pada skala *Family Supportive Supevision Behaviors* (FSSB) dan skala *Work Life Balance* (WLB) berjumlah 80 responden pekerja wanita. Dengan nilai terendah 54, nilai tertinggi 69, nilai ratarata (*mean*) 62.25 dan nilai standar deviasi sebesar 4.09 pada skala *Family Supportive Supevision Behaviors*, sedangkan nilai terendah 78, nilai tertinggi 96, nilai rata-rata (*mean*) 87.30 dan nilai standar deviasi sebesar 4.44 pada skala *Work Life Balance*.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografinya adalah sebagai berikut:

# a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 9.

Deskripsi data subjek berdasarkan usia responden

Variabel	Usia	N	Rata-rata	Std.Dev
	17-21 Thn	20	62.20	4.27
	22-26 Thn	19	60.36	4.86
Family supportive	27 - 31 Thn	16	61.43	3.70
supervision	32 – 36 Thn	11	61.63	4.03
behaviors (FSSB)	37 – 41 Thn	8	59.62	5.15
	42 – 46 Thn	6	62.16	4.29
	17-21 Thn	20	88.30	3.70
	22-26 Thn	19	83.84	4.60
Work life balance	27 - 31 Thn	16	83.00	4.93
(WLB)	32 – 36 Thn	11	82.72	5.13
	37 – 41 Thn	8	84.12	7.05
	42 – 4 <mark>6 T</mark> hn	6	86.00	6.35

Dari tabel 9 dapat diketahui pada variabel *family supportive supervision behaviors* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden berusia dengan rentang antara usia 17-21 tahun dengan nilai mean 62.20. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 37-41 tahun dengan nilai mean 59.62. Pada variabel *work lifebalance* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden berusia antara 17-21 tahun dengan nilai mean 88.30. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 32-36 tahun dengan nilai mean 82.72.

#### b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 10.

Deskripsi data subjek berdasarkan pendidikan terakhir

Variabel	Pendidikan	N	Rata-rata	Std.Dev
	Terakhir			
	SMP/Mts	6	63.16	4.26
Family supportive	SMA/SMK	62	61.04	4.29
supervision	Diploma	8	61.50	4.62
behaviors (FSSB)	Sarjana	4	61.50	4.72
	SMP/Mts	6	88.16	4.79
Work life balance	SMA/SMK	62	84.37	4.90
(WLB)	Diploma	8	85.00	7.78
	Sarjana	4	86.50	5.80

Dari tabel di atas dapat diketahui jika variabel *family supportive supervision behaviors* memiliki nilai rata-rata tertinggi pada pendidikan terakhir SMP/Mts. Nilai mean (rata-rata) yang diperoleh adalah sebesar 63.16. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pendidikan terakhir SMA/SMK dengan nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 61.04, dan dari tabel di atas dapat diketahui jika variabel *work life balance* memiliki nilai rata-rata tertinggi pada pendidikan terakhir SMP/Mts. Nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 88.16. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pendidikan terakhir SMA/SMK dengan nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 84.37.

# c. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 11.

Deskripsi data subjek berdasarkan Masa kerja

Variabel	Masa Kerja	N	Rata-rata	Std.Dev
	1-2 Thn	26	61.92	4.24
Family supportive	3-5 Thn	36	60.91	4.39
supervision	6 – 9 Thn	18	61.05	4.31
behaviors (FSSB)				
	1-2 Thn	26	87.38	4.21
Work life balanc	3 – 5 Thn	36	83.30	4.88
e (WLB)	6 – 9 Thn	18	84.16	6.21

Dari tabel 11 dapat diketahui pada variabel *family supportive* supervision behaviors nilai rata-rata tertinggi ada pada responden berusia dengan rentang masa kerja antara 1 - 2 tahun dengan nilai mean 61.92. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berada pada rentang masa kerja antara 3 – 5 tahun dengan nilai mean 60.91 . Pada variabel work lifebalance nilai rata-rata tertinggi ada pada responden dengan rentang masa kerja antara 1 - 2 tahun dengan nilai mean 87.38. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berada pada rentang masa kerja antara 3 – 5 tahun dengan nilai mean 83.30.

#### d. Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 12.

Deskripsi data subjek berdasarkan jumlah anak

Variab	el	Jumlah anak	N	Rata-rata	Std.Dev
		Belum	20	62.20	4.27
Family s	upportive	dikaruniai			
supervision l	behaviors	1-3 anak	45	60.93	4.22
(FSSB)	(FSSB)		15	51.06	4.65
		Belum	20	88.30	3.70
Work life	balance	dikaruniai			
(WLB)		1-3 anak	45	83.35	4.79
	7/4	4 – 7 anak	15	84.46	6.46

Dari tabel di atas dapat diketahui jika variabel *Family supportive* supervision behaviors memiliki nilai rata-rata tertinggi pada jumlah rentang anak berkisar antara 1-3 anak. Nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 60.93. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada jumlah rentang anak berkisar antara 4-7 anak dengan nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 51.06, dan dari tabel di atas dapat diketahui jika variabel work lifebalance memiliki nilai rata-rata tertinggi pada jumlah rentang anak berkisar antara 4-7 anak. Nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 84.46. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada jumlah rentang anak berkisar antara 1-3 anak dengan nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 83.35.

### 2. Reliabilitas Data

Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa reliabel data yang digunakan, dengan ini peneliti akan menggunakan uji reliabilitas *Conbrach''s Alpha*, dengan rumus serta kaidah untuk menentukan

seberapa besar tingkat reliabilitas data yang akan digunakan, tingkat reliabilitas data tersebut adalah sebagai berikut:

0,000 - 0,200 : Sangat Tidak Reliabel

0,210 - 0,400: Tidak Reliabel

0,410 - 0,600 : Cukup Reliabel

0,610 - 0,800 : Reliabel

0,810 - 1,000: Sangat Reliabel

Dalam menentukan reliabilitas dari masing-masing alat ukur peneliti menggunakan uji reliabilitas *Conbrach's Alpha* yang terdapat pada program SPSS. Hasil reliabilitas dari masing-masing alat tersebut adalah sebagai berikut:

# a. Reliabilitas Work Life Balance

Tabel 13.

Reliabilitas Statistik *Work Life Balance* 

Conbr <mark>ach's Alp</mark> ha	N of Items
0,929	26

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach* alpha> 0,610.Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,610.Hal ini berarti ke 26 item tersebut dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik dan layak untuk digunakan penelitian.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sevilla (1993) bahwa Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

Cronbach Alpha > 0,610. Sedangkan Reliabilitas yang menujukkan < 0,610 adalah kurang baik, dan reliabilitas dengan cronbach's alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik.

# b. Reliabilitas Family Supportive Supervison Behaviors

Tabel 14.

Reliabilitas Statistik *Family Supportive Supervison Behaviors* 

Conbrach's Alpha	N of Items
0,951	14

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha mencapai > 0,610.Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,610.Hal ini berarti ke 14 item tersebut dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik dan layak untuk digunakan penelitian.

# C. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Tujuannya adalah untuk menganalisis hasil penelitian dengan mengetahui hubungan antara family supportive supervision behaviors dengan work life balance, dengan ini peneliti menggunakan angka-angka yang dideskripsikan dengan metode statistik. Hal ini dapat dilakukan dengan bantuan statistik deskriptif dari data yang sudah dianalisis yang umunya mencakup jumlah subjek (N), mean skor skala (M), deviasi standar (σ), serta statistik lain yang dirasa perlu (Azwar, 2008).

# 1. Uji Asumsi

# a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Pada Uji penelitian ini menggunakan teknik yang digunakan adalah Kolmogorov- Smirnov Test yang dapat dilihat pada program SPSS. Data akan dinyatakan memiliki distribusi normal apabila data tersebut memiliki taraf signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 (p>0,05). Namun sebaliknya, jika taraf signifikansi (p) lebih kecil dari 0,05 (p<0,05) maka, sebaran data tersebut tidak berdistribusi normal tidak normal (Santoso, 2010).

Tabel 15.

Hasil Uji Normalitas

	Family Supportive Supervision Behaviors (FSSB)	Work Life Balance (WLB)		
N	80	80		
Kolmogorov- smirnov Z	1.234	1.433		
Asymp.sig (2-	1,254	1.433		
tailed)	0.095	0.033		

Berdasarkan hasil uji normalitas dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi untuk skala *family supportive supervision behaviors* sebesar 0,095 > 0,05 yang artinya skala tersebut berdistribusi normal. Sedangkan nilai signifikansi untuk skala *work life balance* sebesar 0,033 < 0,05 yang artinya skala tersebut tidak berdistribusi normal.

Karena nilai signifikansi dari salah satu skala ada yang tidak berdistribusi normal, langkah selanjutnya adalah bahwa untuk analisa korelasi tidak lagi dapat menggunakan metode korelasi *product moment* melainkan menggunakan metode korelasi *Rank-Spearman*.

## b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya (Noor, 2011). Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi > 0,05 maka hubungannya linier, jika signifikansi < 0,05 maka hubungan tidak linier.

Tabel 16.
Hasil Uji Linearitas

			Sum of	Df	Mean	F	Sig
			Squares		Square		
WLB	Betwe	(Combine					
&	en	d)	590.476	13	45.421	3.09	6 .001
<b>FSSB</b>	Groups			- 1			
		Linearity	297.150	1	297.150	20.25	3 .000
		Deviation					
		from	293.327	12	24.444	1.66	6 .095
		Linearity					
	Within		968.324	66	14.672	•	
	Groups		900.324	00	14.072		
	Total		1558.800	79			

Hasil analisis uji lineritas antara variabel work-life balance dan family supportive supervision behaviorsmenunjukkan taraf signifikasi

pada kolom sebesar 0,095 > 0,05 yang artinya bahwa hubungan antara *worklife balance* dan *family supportive supervision* behaviorsmempunyai hubungan yang linier.

# 2. Uji Hipotesis

Dalam melakukan uji hipotesis peneliti menggunakan analisis statistic non-parametrik (rank-spearman) karena salah satu data yang dihasilkan pada uji normalitas (Kolmogorov-Simirnov) tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan (Ha) adalah terdapat hubungan positif antara family supportive supervision behaviors dengan work-lifebalance pada pekerja wanita. Dengan demikian analisis data menggunakan uji korelasi rank-spearman menggunakan SPSS forwindows.

Tabel 17.

Korelasi antara Family supportive supervision behaviors dengan Work life balance.

			FSSB	WLB
Spearman's rho	FSSB	Correlations	1.000	.403**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	80	80
	WLB	Correlations		
		Coefficient	.403**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	80	80

Pada tabel di atas diperoleh penjelasan bahwa variabel *family* supportive supervision behaviors dan variabel work-life balance memiliki koefisien korelasi sebesar 0,403 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan data tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikasi (p-value) dengan galatnya.

- a. Jika signifikansi > 0,05 maka Ho diterima
- b. Jika signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak

Berdasarkan data yang diperoleh di atas, dijelaskan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yang artinya Ho ditolak berarti Ha diterima. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara family supportive supervision behaviors dengan work-life balance.

### D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara family supportive supervision behaviors dengan work-life balance pada pekerja wanita. Berdasarkan hasil uji korelasi rank-spearman antara variabel family supportive supervision behaviors dengan variabel worklife balance pada pekerja di PT. Karunia Alam Segar diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,403 dengan signifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Signifikasi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.Artinya, ada hubungan positif antara family supportive supervision behaviors dengan work-life balance pada pekerja wanita di PT. Karunia Alam Segar.

Hasil koefisien korelasi sebesar 0,403 menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara family supportive supervision behaviors dengan work-lifebalance pada pada pekerja wanita di PT. Karunia Alam Segar.Jadi, semakin tinggi, family supportive supervision behaviors

maka work-life balance pada pada pekerja wanita di PT. Karunia Alam Segar yang dicapai juga semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh penjelasan bahwa untuk mencapai work-life balance pada pekerja wanita sebagaian besar dipengaruhi family supportive supervision.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert dan Allen (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013) mengatakan bahwa seseorang lebih mudah mencapai work family balance jika bekerja dilingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya.

Penelitian diatas sejalan dengan penggalian data berupa informasi yang dilakukan oleh peneliti untuk memperkuat dari hasil penelitian ini yang menujukkan bahwa family supportive supervision behaviors memiliki hubungan dengan work life balance, penggalian data tersebut dengan melalui wawancara dari beberapa karyawan wanita yang bekerja disana. Hasilnya menunjukkan bahwa support yang ditunjukkan oleh atasan/supervisor adalah berupa toleransi keterlambatan waktu saat masuk jam kerja, namun jika waktu yang telah diberikan melebihi batas, maka konsekuensi yang didapat karyawan adalah tidak akan menerima gaji pada saat ia tidak masuk bekerja, sehingga terjadi pengurangan jumlah gaji yang akan diterima pada saat pembagian gaji bulanan. Peraturan tersebut sudak merupakan SOP (Standart Oprasional Prosedur) yang harus ditaati oleh karyawan jika melanggar maka harus menerima konsekuensinya.

Atasan/supervisor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepala dari devisi pengemasan bumbu, yang memiliki peran penting dalam mengatur segala kebutuhan karyawan.Karyawan atau bawahan yang mendapatkan perlakuan baik dari atasan atau organisasi, akan membuat karyawan memiliki rasa bahwa kesejahteraan dirinya bisa ia dapatkan saat berada dalam suatu kelompok organisasi, maka karyawan akan memiliki persepsi bahwa mereka merasa nyaman karena mendapatkan perhatian darisebuah lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) Work life balance merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Pandangan karyawan terhadap Work-life balance menjadi suatu pilihan terkait bagaimana mereka bisa mengelola antara kewajibannya di kehidupan pekerjaanya dengan kehidupan diluar pekerjaanya. Sedangkan dalam pandangan perusahaan work life balance adalah suatu tantangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya untuk bisa menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaaan mereka selama berada di tempat kerja (Uki, 2017).

Pada dasarnya makna dari work life balance sendiri adalah ketika seorang karyawan yang bekerja dapat membagi antara waktu, tenaga, pikiran, perhatian serta dapat memperoleh hasil yang memuaskan dari berbagai peran yang dijalani, jadi tugas dan tanggung jawab baik di kantor maupun di rumah dapat terselesaikan dengan baik. Semua itu dapat

dilakukan oleh karyawan terutama wanita atau ibu yang bekerja.Karena wanita dapat menempatkan skala prioritas.Dengan demikian pernyataan tersebut merujuk kepada pendapat Marks & MacDermind (1996), Grzywacz & Carlson (2007) serta Greenhause et al., (2003).

Marks & MacDermind (1996) mengungkapkan bahwa konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara seimbang untuk mengatur berbagai tanggung jawab. Grzywacz & Carlson (2007) juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah pencapaian peran yang dilakukan individu berhubungan dengan harapan akan adanya negosiasi dan berbagi peran dalam domain antara kerja dengan kehidupan diluar pekerjaan.

Work-lifebalance dapat dibangun dengan mengefektifkan penggunaan waktu pada masing-masing individu kemudian didukung oleh perusahaan dengan melihat work life balance berdasarkan kebutuhan karyawan seperti ruang kerja yang nyaman, apa yang dibutuhkan oleh karyawan dapat terpenuhi, mendapatkan fasilitas-fasilitas penunjang sebagai alat untuk bekerja serta kebijakan-kebijakan khusus sehingga membuat karyawan merasa bahwa atasan mereka sangat peduli terhadap karyawanya, baik masalah ditempat kerja maupun diluar tempat kerja (Buck, 2003).

Selain itu, Redwood (2009) juga mengemukakan bahwa perusahaan yang mengupayakan karyawannya untuk memiliki *work life balance*, akan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik dari pada perusahaan

yang tidak mengupayakan keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaanya. *Work life balance* sendiri merupakan faktor penting bagi karyawan untuk dapat mengembangkan karir diperusahaan (Ramadhani, 2013).

Menurut Greenhaus (2003), ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar pekerjaan maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Akan tetapi Menurut Wilkinson (2013) individu yang memiliki kesejahteraan pikologis yang baik dalam pekerjaan akan merasakan work life balance yang baik pula.

Work life balance pada wanita yang bekerja sudah menjadi perhatian khusus oleh Anoraga (1992) dengan memfokuskan perhatiannya pada wanita yang sudah dewasa (30-40 tahun), Pada fase pertengahan atau pada usia (30-40 tahun) para wanita mulai berfikir untuk membuat perubahan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaannya. Dan pada tahap ini wanita justru memperoleh pengakuan dan mencapai karir pofesional di tempat kerja mereka. Mereka juga akan mulai menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Gallos, 1989).

Work-life balance sendiri dipengaruhi oleh beberpa faktor, salah satunya adalah Family supportif supervision behaviors yang diperoleh dari faktor dukungan organisasi, support supervisor merupakan salah satu bentuk dukungan informal dalam sebuah organisasi (Ayuningtyas, 2013),

family supportif supervision behaviors kebanyakan diartikan dengan istilah support dari atasan/supervisor terhadap keluarga bawahannya, sehingga memunculkan persepsi bagi karyawannya bahwa atasan mereka peduli, perhatian, simpati terhadap bawahannya.

Menurut Ramadhani (2013) Karyawan yang menunjukkan keterlibatan tinggi dipekerjaan maupun kehidupan pribadi dan sosialnya memperlihatkan antusiasme positif yang dapat diamati oleh atasan sehingga lebih meningkatkan kemungkinan untuk dipromosikan. Maka dengan adanya support dari atasan yang jelas disuatu perusahaan, akan membuat karyawan semakin fokus untuk tetap bekerja (Handayani, 2015).

Karyawan yang memiliki persepi mengenai *family supportif* supervision behaviors yang tinggi cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi pula untuk mencapai tujuannya dalam menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai work life balance (Flippo, 2005)

Fisher (2009) menjelaskan dalam *role theory* bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam hidupnya. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa wanita yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki tingkat "*Balance*" yang baik karena mereka bisa menjalankan peran-peran yang mereka miliki, sehingga tidak menimbulkan konflik peran dalam kehidupan mereka.

Wanita berhak untuk menentukan keputusan dalam diri mereka yaitu memilih untuk mengambil dua peran yakni didalam pekerjaan dan peran

yang berada diluar pekerjaan, semua itu mereka lakukan atas dasar tuntutan dimana ia harus melakukan dan mengambil kedua peran tersebut. Tuntutan tersebut baik berasal dari dalam diri mereka sendiri ataupun dari faktor luar seperti lingkungan sosial masyarakat.

Idealnya memang wanita adalah berada dirumah mengurus segala kebutuhan rumah tangga, merawat suami dan anak. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa saat ini fenomenanya sudah berubah, wanita bisa menjalankan semua peran-perannya dengan baik meskipun tidak semua perempuan bisa melakukannya, terkadang masih banyak juga wanita yang tidak bisa menjalankan peran-perannya sehingga membuatnya harus mengalami stres dalam hidupnya karena beban-beban pekerjaan yang tak sanggup dikerjakannya.

Frone (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013: 2) mengatakan bahwa work-life balance dipresentasikan oleh sedikit konflik yang muncul karena menjalankan berbagai peran serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya. Tetapi jika penelitian diatas tersebut dikaitkan dengan fenomena saat ini maka akan berbanding terbalik karena saat ini fenomenya juga banyak wanita yang memilih untuk menjalankan perannya baik didunia pekerjaan maupun diluar pekerjaan, membuat para wanita mengalami konflik pada peran-peran yang dijalaninya.

Konflik peran yang terjadi cenderung dialami oleh para wanita yang bekerja dengan berbagai peran yang dijalaninya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ayuningtyas, 2013) mengatakan bahwa wanita

yang bekerja akan lebih memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terkait pekerjaan dan tugas-tugas rumah tangga, dibandingkan dengan seorang pria ataupun wanita yang bekerja tetapi belum berstatus menikah.

Konsep mengenai work life balance (keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan)menjadi menarik untukdikaji lebih mendalam supaya bisa memperoleh solusi terutama bagi wanita untuk bisa menyeimbangkan peran-perannya dengan melalui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sehingga work life balancemengalami peningkatan, dan tidak lagi mengalami konflik pada peran-peran yang dijalaninya.

Penyeimbangan mengenai tanggung jawab akan cenderung lebih memberikan tekanan bagi seorang wanita yang bekerja untuk membagi waktu, pikiran dan tenaga, karena wanita yang bekerja akan lebih banyak menghabiskan lebih banyak waktunya untuk hal-hal pekerjaan dibandingkan dengan urusan diluar pekerjaan. Jika wanita sulit untuk melakukan pengelolaan waktunya cukup tinggi maka konsekuensi yang akan mereka dapatkan adalah mereka akan kehabisan energi dan mentalnya akan terganggu sehingga menimbulkan terjadinya seorang wanita mengalami stres yang bisa berkepanjangan.

Konsep keseimbangan kerja dan kehidupan diluar pekrjan (*work-life balance*) memainkan peran penting bagi seorang wanita untuk hidup terbebas dari masalah-masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti timbulnya stress, depresi, kecemasan, dan lain-lain) serta

dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan memiliki strategi atau cara yang adaptif untuk bisa menangani pada saat situasi stress baik di tempat kerja ataupun di luar tempat kerja.

Ketika wanita yang bekerja dihadapkan pada suatu pilihan dimana ia harus bisa memutuskan antara keluarga dan pekerjaan, misalnya pada saat suami atau anak mengalami sakit sedangkan ibu harus bekerja, maka para ibu yang bekerja akan melakukan pengatasan masalah dengan mencari dukungan, baik dukungan sosial ataupun dukungan yang berasal dari organisasi seperti dari atasan ataupun rekan kerja. Seperti yang dituturkan oleh sebagian wanita jika ia harus menghadapi pada situasi diatas maka mereka akan memilih untuk meminta izin kepada atasan dan mendelegasikan tugas atau pekerjaanya kepada teman sejawatnya pada saat tidak masuk kerja karena anak atau suami sedang sakit, Sebab itu sudah menjadi pilihan bagi seorang wanita yang bekerja dengan menerima segala bentuk resiko yang terjadi, bagaimanapun peran yang dimiliki mereka harus berusaha dengan tetap menyeimbangkan antara peran-peran yang saat ini sedang mereka jalani.

Poulose &Sudarsan (2014) menyebutkan bahwa work-life memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhidiantaranya: faktor individual, faktor organisasional, faktor masyarakat dan faktor lainnya. Didalam faktor organisasional terdapat superior support (dukungan atasan atau pemimpin). Atas dasar ini, terkait dengan adanya work-life balance

kiranya apa yang dilakukan atasan atau perilaku atasan perlu mendapat perhatian.

Pada dasarnya ketika seseorang berada pada suatu organisasi yang memiliki sifat formal atau informal, seorang pemimpin atau atasan yang bisa memberikan semangat atau gairah terhadap karyawannya itu sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan prduktifitas serta kinerja yang baik. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan sebuah bentuk arahan, contoh perilaku yang baik serta fasilitas-fasilitas atau kebijakan khusus yang telah ditetapkan perusahaan, dengan adanya fasilitas dan kebijakan tersebut maka akan menciptkan lingkungan kerja yang dapat mendukung seseorang tersebut bisa menyeimbangkan antar peran-peran yang dimiliki, sehingga bawahan akan mempunyai persepsi yang positif terkait atasan atau pimpinan mereka yang selalu memberikan perhatian, kepedulian serta support terhadap keadaan bawahanya, dan resiko terjadinya stres akan mulai menurun (Robbins, 2006).

#### **BAB V**

## **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Family supportive supervision behaviors* dengan *Work lifebalance* pada pekerja wanita. Artinya semakin tinggi *Family supportive supervision behaviors* akan semakin tinggi pula *Work life balance* pada pekerja wanita. Begitu sebaliknya semakin rendah *Family supportive supervision behaviors* akan semakin rendah pula *Work life balance* pada pekerja wanita.

### B. Saran

Dari hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, agar nantinya tercapai suati hasil yang baik yang dapat dijadikan sebagai hasil evaluasi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi, diantaranya:

# 1. Bagi Pekerja Wanita

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pelajaran berharga bagi seorang ibu untuk lebih memikirkan kembali terkait langkah yang akan diambil, yaitu mengurus kebutuhan rumah tangga seperti merawat anak dan suami serta bekerja, sebab resiko yang terjadi jika dalam 2 peran tersebut tidak berjalan secara seimbang, maka akan mengakibatkan resiko terjadinya stress karena banyaknya beban kerja dari 2 peran yang dilakukannya.

# 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi perusahaan terutama supervisor/atasan untuk mengetahui perihal peran ganda yang dilakukan oleh pekerja wanita, sehingga pimpinan atau atasan lebih bisa memperhatikan kembali terkait persoalan work life balance (antara keseimbanga kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan) yang saat ini banyak dijalani oleh seorang wanita baik diperusahaan maupun diorganisasi serta dapat memberikan fasilitas atau tunjangan yang dapat mendukung karyawan untuk tetap memperhatikan kehidupan lainya diluar pekerjaan salah satunya adalah keluarga.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian kembali terkait *Work-life balance* dan *Family supportive supervision behaviors*(1). Untuk dapat mempertimbangkan kembali terkait penggunaan alat ukur.Dengan tetap berdasar pada teori yang mendukung serta dapat memilah-milah terkait berbagai teori baru yang bermunculan mengenai keseimbangan kehidupan-kerja, serta memilih obyek penelitian dengan karakteristik responden yang berbeda, (2).Selain itu penelitian ini juga bisa dikembangkan dengan menggunakan penelitian eksperiemen, supaya penelitian ini bisa berkembang dengan lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andadari, D. R. (2015). Hubungan *family supportive supervisory behaviors* dan *trust in supervisor* dengan employee engagement. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anggraeni, P. N (2018). Hubungan Jenjang karir dengan *Work Life Balance* Pada Wanita Karir. *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya..
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta : PT. Rineka Citra.
- Azwar, Saifudin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ayuningtyas, L.,& Septarini, B.G. (2013)." Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada wanita yang bekerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2, No. 1, April 2013.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur, (2012). Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawab Timur, Agustus 2012: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- Badruzaman, Abad." Rahasia Kebahagiaan Rumah Tangga Rasulullah SAW". dalam <a href="http://abualitya.wordpress.com/">http://abualitya.wordpress.com/</a>. diakses pada tangga 12 November 2014.
- Buck, D.C. (2003). Managing Work-Life Balance: a Guide for Human Resources in Achieving Organizational and Individual Change. London: APD House.
- Behson, S. J. (2005). The Relative Contribution of Formal and Informal Organizational Work-Family Support. *Journal of Vocational Behaviors* 66 487-500
- Bintang, Stepani kartika & Astiti, Dewi Puri.(2016). *Work-Life Balance* dan Intensitas Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Didesa Adat Sading, Mangupura, Bandung. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol. 3, No. 3, 382-394. ISSN 2354 5607.
- Blazovich, J. L., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2014). Employee-friendly companies and work-life balance: Is there an impact on financial performance and risk level? *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 18(2), 1-13

- Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Work–family balance: Theoretical and empirical advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 581 585.doi: 10.1002/job.618.
- Darmawan.A.A. Y.P dkk.(2015). Hubungan Burnout Dengan *Work-Life Balance* pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediasi*. Vol. 1, No. 1, Hal 28-39.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Helath Psychology*, 441-456.
- Flippo, E.B. (2005). *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa. Moh. Mas'ud. Jakarta; Erlangga.
- Frone, M. R. (2003). "Work-Family Balance." Handbook of Occupational Health Psychology. Eds. J. C. Quick dan L. E. Tetrick. Washington, DC: American Psychological Association.
- Gallos, J. V. (1989). Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), Handbook of career theory (pp. 110-132). Cambridge: Cambridge University Press.
- Greenhaus, J.H dkk. (2003) The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conseptualizing Work-Family Balance: Implication for Practice and Research. Advances in Developing Human Resource.
- Guest, David. E., (2002). Perspective on the Study of Work Life Balance. *Social Science Information* 2002 41:255.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes* dan Skala Nilai: Yogyakarta: FP UGM
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). Clarifying the construct of family supportive supervisory behaviors (fssb): a multilevel perspective. *Research in Occupational Stress and Well Being Volume 6*, hlm. 165-204
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., & Bodner, T. (2011). Development and Validation of a Multidimensional Family supportive supervision behaviors(FSSB). NIH Public Access.
- Hamudah, Abdul Wahab. (1993) *Rasulullah dalam Rumah Tangga*. Bogor: Litera Antara Nusa.

- Hawa Mollinda A. dan Nurtjahjanti Harlina (2018). Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia Boyolali. *Jurnal Empati*, Vol. 7, No. 1, Hal 424-429.
- Hijriyati C. & Eka F. (2017).Hubungan *Family Supportive Supervision Behaviors*Ditempat Kerja Dengan *Work Family Enrichment* pada Perempuan Bekerja. *Jurnal Perempuan, Agama dan Jender*. Vol. 16, No. 1, 2017, Hal. 1–12
- Hudson. (2005). *The Case For Work Life Balance*. America: Hudson Highland Group.
- Laela, Chofitnah Rohmatul & Muhammad, Amri Hana. (2016). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Pekerja. *Jurnal ilmiah psikologi*.p-ISSN 2086-0803, e-ISSN 2541 2965.
- Marks, S.R., & MacDermid, S.M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage & the family*, 58, 417-432
- Mc.Donald, p & Bradley L.M. (2005). The Case For Work Life Balance Closing The Group, Inc.

  Between Policy and Practice. Australia Hudson Highland
- Muhid, A. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Noor, Juliansyah. (2011). Metodologi Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014) Work Life Balance: A conceptual review International. Journal of Advances in Management and Economics, 3(2,), 1-17.
- Ramadhani, P. (2013). Hubungan antara persepsi terhadap pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan kontrak PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Reddy, N.K., Vranda M.N., Nirmala A.A., & Siddaramu, B. (2010) Work-Life balance among married women employees *.Journal Psychological Medicine*.32 (2), 112-118.
- Redwood, M. (2009). The Impact of Work-life balance and Family Friendly Human Resource Policies on Employees Job Satisfaction. *Dissertation. United States*: Nova Southeastern University.
- Robbins P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi Jilid 1*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Santoso, Agung. (2010). *Statistik untuk Psikologi : Dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma.

- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, A. B. A. (2018). Ideologi Keagamaan Masyarakat Industri (Studi pemikiran dan praktik keislaman karyawan pabrik mie sedaap Manyar). *Skripsi*. Surabaya: Fakultas Ushuludin dan Filsafat UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Uki, Yonda A&Sekar Harumi Putri.(2017). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel. *Jurnal JIBEKA*. Volume 11 No. 1
- Ula dkk.(2015).Hubungan Antara *Career Capital* Dan *Work LifeBalance* Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik.Diakses pada tanggal 10 Oktober 2017.http://psikologi.ub.ac.id/wpcontent/uploads/2015/11/jurnalhubungan-antara-career-capital-dan-work-life-balance-padakaryawan-di.pt-petrokimia-gre.pdf.
- Wetsman, Mina, dkk. (2009). Commentary Expert commentary on work—life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of OrganizationalBehavior J. Organiz.Behavior*. 30, 587–595.
- Wike & Endah S. (2016). Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap *Work Familt Conflict.Jurnal ilmiah psikologi*. Vol. 19, No. 2
- Wilkinson, M. (2013). Work Life Balance and psychological well-being in men and women. *Dissertation*. *Alabama*: Auburn University.