

**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


Dessy Dwi Lestari

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

Oleh

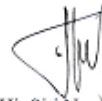
Dessy Dwi Lestari

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. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197502052003121002

Susunan Tim Penguji I
Penguji I

Dr. dr. Hj. Siti 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, saya:

Nama : Dessy Dwi Istanti
NIM : 171215053
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan
E-mail address : desyopsikologi123@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan Antara Family Supportive Supervision
Behaviors dengan Work Life Balance pada pekerja
Wanita.

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya , 18 Februari 2019

Penulis


(Dessy Dwi Istanti)
nama terang dan tanda tangan

Saat ini di era 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 Imigracion* di Spanyol 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. Berdasarkan hasil Survei yang dilakukan oleh Angkatan

Kerja yaitu Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2012. Hasilnya menunjukkan 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 menunjukkan 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 rentan 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 life balance* 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) ini bisa diukur melalui 4

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 balance* pada wanita yang bekerja, dapat dipengaruhi oleh adanya *Relation eoriented leadership behavior*. Sehingga sumbangan efektif yang diberikan pada *Relation-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 menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai *work-life balance*, 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% dipengaruhi oleh faktor lain selain *work-life balance*.

Penelitian terdahulu, Hawa & Nurtjahjanti (2018), menunjukkan 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 negatif dalam 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 pada bagaimana stres yang dialami oleh individu mempengaruhi ketegangan yang dialami oleh individu pasangan atau anggota tim. Jika karyawan mengalami stres ditempat kerja maka akan sangat berpengaruh besar bagi perusahaan. seperti penurunan kinerja karyawan, dan hasil produksinya juga tidak mengalami peningkatan malah mengalami penurunan.

Penelitian terdahulu, Fisher-McAuley et al., (2003), dengan ini hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang merupakan sumber potensial dari seseorang mengalami ketidakseimbangan anatara pekerjaan dengan kehidupan pekerjaan diluar lainnya adalah karena terjadinya stres yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga faktor inilah yang dapat memicu seorang tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran yang dijalannya dengan baik dan tepat.

Terdapat beberapa penelitian diatas yang mengangkat masalah *Work life balance* 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 wanita akan bisa menyeimbangkan peran-peran yang dilakukannya dengan melalui beberapa faktor pendukung diantaranya jenjang karir, *Relation Oriented Leadership Behavior*, loyalitas karyawan dan *Support* dari seorang atasan. Sehingga dari adanya beberapa faktor pendukung tersebut, akan membuat seorang wanita mempunyai cara tersendiri bagaimana mereka

menjalankan perannya, 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 menunjukkan bahwa (*FSSB*) sangatlah berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, karena dengan adanya support dari seorang atasan untuk bisa memahami kondisi keluarga bawahannya 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.

Berdasarkan uraian dari berbagai peneliti diatas terkait *Work life balance (WLB)* dan *Family supportive supervision behavior (FSSB)* menunjukkan hasil yang bervariasi, ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian 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*.

efektif untuk seseorang bisa menyeimbangkan anantara 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 sebagaimana 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 di dunia 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

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:

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 mempengaruhi diantaranya: 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, didalamnya jelas membutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat memberikan semangat/ gairah kepada bawahannya untuk senantiasa mendapatkan 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 bawahannya terkait bagaimana pekerjaan dilakukan serta kinerja seperti apa yang harus ditampakkan oleh bawahannya. 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 akan lebih mudah mencapai *Work family balance* jika bekerja dilingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya. Selain dukungan organisasi, dukungan keluarga juga dapat mendukung tercapainya *work 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. Poulouse & 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 tanggung rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan akan berpengaruh.

Dalam *Work life balance* terdapat 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 interaksi 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

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 di perusahaan 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).

Tabel 3.

Blue print skala *Family Supportive Supervision Behaviors*

Variabel	Dimensi	Indikator	Item		Jmlh
			F	UF	
<i>Family Supportive Supervision Behaviors</i>	<i>Emotional Support</i>	Atasan peduli terhadap masalah yang sedang dihadapi bawahannya, baik masalah pekerjaan maupun diluar pekerjaan.	1,3, 4,	16	4
	<i>Instrumental Support</i>	Respon atasan mengenai kebutuhan bawahannya baik kebutuhan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	2,8,9	15	4
	<i>Role Modelling Support</i>	Atasan memberikan strategi serta contoh perilaku yang dapat dipercaya bawahannya,dalam mengintegrasikan tanggung jawabnya dipekerjaan maupun keluarga	5,6,7	17, 20	5
	<i>Creative Work-Family Management</i>	Inisiatif atasan dalam menstruktur (mengatur) pekerjaan untuk meningkatkan efektifitas bawahan baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	10, 11,1 2,13, 14,	18,19	7
	Total				

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

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 linearitas 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 supervision behaviors* 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 menunjukkan 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*).

b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 10.

Deskripsi data subjek berdasarkan pendidikan terakhir

Variabel	Pendidikan Terakhir	N	Rata-rata	Std.Dev
<i>Family supportive supervision behaviors (FSSB)</i>	SMP/Mts	6	63.16	4.26
	SMA/SMK	62	61.04	4.29
	Diploma	8	61.50	4.62
	Sarjana	4	61.50	4.72
<i>Work life balance (WLB)</i>	SMP/Mts	6	88.16	4.79
	SMA/SMK	62	84.37	4.90
	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
<i>Family supportive supervision behaviors (FSSB)</i>	1 – 2 Thn	26	61.92	4.24
	3 – 5 Thn	36	60.91	4.39
	6 – 9 Thn	18	61.05	4.31
<i>Work life balance (WLB)</i>	1 – 2 Thn	26	87.38	4.21
	3 – 5 Thn	36	83.30	4.88
	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 life balance* 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

Variabel		Jumlah anak	N	Rata-rata	Std.Dev
<i>Family supervision behaviors</i> (FSSB)	<i>supportive behaviors</i>	Belum dikaruniai	20	62.20	4.27
		1 – 3 anak	45	60.93	4.22
		4 – 7 anak	15	51.06	4.65
<i>Work life balance</i> (WLB)	<i>balance</i>	Belum dikaruniai	20	88.30	3.70
		1 – 3 anak	45	83.35	4.79
		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 life balance* 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

maka *work-life balance* 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 sebagian 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 penggalan data berupa informasi yang dilakukan oleh peneliti untuk memperkuat dari hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *family supportive supervision behaviors* memiliki hubungan dengan *work life balance*, penggalan 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 sudah 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 divisi 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 dari sebuah 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 pekerjaannya dengan kehidupan diluar pekerjaannya. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah suatu tantangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk bisa menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan 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 Greenhouse 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 karyawannya, 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 psikologis 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 profesional di tempat kerja mereka. Mereka juga akan mulai menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Gallos, 1989).

Work-life balance sendiri dipengaruhi oleh beberapa 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 fenomenanya juga banyak wanita yang memilih untuk menjalankan perannya baik didunia pekerjaan maupun diluar pekerjaan, membuat para wanita mengalami konflik pada peran-peran yang dijalannya.

Konflik peran yang terjadi cenderung dialami oleh para wanita yang bekerja dengan berbagai peran yang dijalannya, 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 untuk dikaji lebih mendalam supaya bisa memperoleh solusi terutama bagi wanita untuk bisa menyeimbangkan peran-perannya dengan melalui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sehingga *work life balance* mengalami peningkatan, dan tidak lagi mengalami konflik pada peran-peran yang dijalannya.

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 pekerjaan (*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 pekerjaannya 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 produktifitas 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 menciptakan 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 bawahannya, dan resiko terjadinya stres akan mulai menurun (Robbins, 2006).

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 keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan) yang saat ini banyak dialami oleh seorang wanita baik diperusahaan maupun diorganisasi serta dapat memberikan fasilitas atau tunjangan yang dapat mendukung karyawan untuk tetap memperhatikan kehidupan lainnya 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 eksperimen, supaya penelitian ini bisa berkembang dengan lebih baik.

- 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 Health 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). Conceptualizing 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
- McDonald, P & Bradley L.M. (2005). *The Case For Work Life Balance Closing The Gap Between Policy and Practice*. Australia Hudson Highland Group, Inc.
- 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 Organizational Behavior J. Organiz.Behavior*. 30, 587–595.
- Wike & Endah S. (2016). Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap *Work Famil Conflict*.*Jurnal ilmiah psikologi*.Vol. 19, No. 2
- Wilkinson, M. (2013).Work Life Balance and psychologically well-being in men and women.*Dissertation. Alabama: Auburn University*.