HUBUNGAN ANTARA *FAMILY SUPPORT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN WANITA YANG BERUMAH TANGGA DI PT. KAREB KABUPATEN BOJONEGORO

SKRIPSI

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

Oleh:

Alia Elma Khusdiana

(J71215047)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

JURUSAN PSIKOLOGI

SURABAYA

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan skripsi yang berjudul " Hubungan antara *Family Support* dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan Wanita yang Berumah Tangga di PT. Kareb (Distributor) Bojonegoro" 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 pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 12 Agustus 2019

METERAI TEMPEL
4922AAFF866139093
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Alia Elma Khusdiana

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *FAMILY SUPPORT* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN WANITA YANG BERUMAH TANGGA DI PT. KAREB BOJONEGORO

Yang disusun oleh:

Alia Elma Khusdiana

(J71215047)

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 19 Juli 2019

Dosen Pembimbing

Dr.H.Munawir,M.Ag

NIP. 196508011992031005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *FAMILY SUPPORT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN WANITA YANG BERUMAH TANGGA

Yang disusun oleh:
Alia Elma Khusdiana
NIM. J71215047

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada Tanggal 31 Juli 2019

Mengetahui,
Plt. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197501262003121002

Susunan Tim Penguji,

Penguji I

Dr. H. Munawir, M. Ag.
NIP. 196508011992031005

Penguji II

Dr. Suryani, S. Ag., S. Psi, M. Si
NIP. 197708122005012004

Penguji III

Soffy Balgies, M. Psi
NIP. 1976092209122001

Penguji IV

Lucky Abrorry, M.Psi
NIP.197910012006041005

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 : Alia Elma khusdiana
NIM : J71215047
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/ Psikologi
E-mail address : elmaalia76@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan antara *Family Support* dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan Wanita yang Berumah Tangga Di PT. Kareb (Distributor) Bojonegoro

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif 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, 12 Agustus 2019

Penulis

(Alia Elma Khusdiana)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN PENGESAHAN..... iv

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRACT..... xv

INTISARI xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Keaslian Penelitian 11
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*..... 17
2. Factor-faktor *Work Life Balance*..... 18
3. Aspek-aspek *Work Life Balance* 22
4. Dimensi-dimensi *Work Life Balance* 23

B. *Family Supporty*
1. Pengertian *Family Support*..... 24
2. Aspek-aspek *Family Support* 26
3. Sumber-sumber *Family Support* 28

C. Hubungan *Family Support* dengan *Work Life Balance* 29
D. Kerangka Teoritik 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Hipotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian 33

B. Identifikasi Variabel Penelitian 33

C. Definisi Operasional 34

D. Populasi Penelitian 35

E. Teknik Pengumpulan Data 36

F. Intrumen Penelitian 37

G. Validitas dan Reliabilitas 43
H. Analisis Data 46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 55
2. Deskripsi Hasil Penelitian 56
   a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia 57
   b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jumlah Anak 58
   c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Ijazah Terakhir 59
   d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja 60
3. Deskripsi Data 60
   a. Deskripsi Statistik 61

B. Pengujian Hipotesis 66
C. Pembahasan 70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 75

B. Saran 75

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Teoritik 30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Alternatif Jawaban.....
Tabel 2. *Blue Print* skala *Work Life Balance* sebelum dianalisis..... 41
Tabel 3. *Blue Print* Skala *Family Support* 43
Tabel 4. *Blue print* skala *Work Life Balance* setelah dianalisis 45
Tabel 5. Hasil uji reliabilitas Skala 47
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data 49
Tabel 7. Hasil Uji LInieritas Data.....50
Tabel 8. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia.....57
Tabel 9. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jumlah Anak 58
Tabel 10. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Ijazah Terakhir 59
Tabel 11. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja 60
Tabel 12. Deskripsi statistik 61
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas .....
Tabel 14. Hasil *Output* Analisis Regresi *Correlation* 67
Tabel 15. Hasil *Output* Analisis Regresi Sederhana *Model Summary* 68
Tabel 16. Hasil *Output* Analisis Regresi Sederhana *Anova* 69
Tabel 17. Hasil *Output* Analisis Regresi Sederhana *Coefficients* 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian 80
Lampiran 2. Data Mentah 87
Lampiran 3. Data Dikotonomik..... 90
Lampiran 4. Data Demografi..... 94
Lampiran 4. Hasil uji Validitas 93
Lampiran 5. Hasil Uji Realiabilitas..... 95
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas..... 95
Lampiran 7 Surat Penelitian..... 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *family support* terhadap *work life balance.* Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa *skala likert* dengan skala yang digunakan adalah skala *family support* dan skala *work life balance.* Skala *Family support* menghasilkan reliabilitas sebesar 0, 948 sedangkan untuk skala *work life balance* menghasilkan reliabilitas sebesar 0, 618 . subjek dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dari jumlah populasi keseluruhan sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalampenelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *non probabilty sampling.* Sedangkan untuk teknik analisis datanya digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *family support* terhadap *work life balance* karyawan wanitadengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dalam tabel *model summary* pada analisis regresi linier sederhana, pengaruh *family support* didapatkan hasil sebesar 26% terhadap *work life balance.* Sedangkan pada tabel *correlation* terdapat nilai koefisien korelasi sebesar 1,000 yang artinya bahwa semakin tinggi *family support* maka akan semakin tinggi pula *work life balance* karyawan wanita di perusahaan.

Kata Kunci : *family support, work life balance*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

The purpose of this research is to determine the effect of family support on work life balance. This research is a correlational study used data collection techniques in the form of a Likert scale with the scale used is the family support scale and the work life balance scale. The family support scale has a reliability of 0.948 while the work life balance scale has a reliability of 0.618. The subjects of this research were 35 employee from a total population of 100 employee. The sampling technique used in this research is non probability sampling techniques. And for the data analysis technique used simple linear regression analysis. The results showed that there was an effect of family support on work life balance with a significance value of 0.000 < 0.05. In the table of model summary for simple linear regression analysis, the effect of family support was 26% onwork life balance. While in the table of correlation, there is a correlation coefficient of 1,000 which means that the higher the family support, the higher the work life balance of employee.

Keywords :family support, work life balance.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita (ibu rumah tangga) yang bekerja di luar rumah, seperti mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit kian berkembang dalam kehidupan sehari-hari.

Suatu perusahaan pasti menginginkan maju dalam hal apapun, apalagi diera modern seperti ini yang hampir semua pekerjaan dikerjakan menggunakan alat atau mesin, adapun perusahaan yang menginginkan karyawan nya juga menjadi lebih canggih dan professional. Namun, dalam hal ini banyak karyawan wanita yang terkadang gairah dan semangat kerjanya kurang, sehingga tuntutan yang diperoleh dari perusahaan kadang hasilnya kurang maksimal. Dari pemaparan di atas bahwa jelas karyawan wanita tersebut juga harus mendapat perhatian lebih dari atasannya maupun orang-orang disekitarnya. Karenanya seorang wanita juga sudah bukan kodratnya untuk bekerja namun tugas wanita hanyalah mengurus anak dan keluarga di rumah. Akan tetapi saat ini wanita hanya mengurus rumah dan anak tidak lagi terjadi justru sudah berubah mengikuti alur zaman , sehingga mereka juga melakukan hak untuk bekerja diluar rumah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada era modern ini kehidupan berumah tangga para suami istri kian hari makin banyak yang layaknya tidak seromantis awal mula sebelum menikah, hal ini dapat dipicu dari kehidupan ekonomi maupun penghasilan seorang suami yang tidak mencukupi untuk kehidupan sehari-harinya, sehingga istri merelakan waktu yang seharusnya untuk mengurus rumah dan anak akhirnya beralih untuk bekerja di luar rumah. Fenomena yang terjadi di PT. Kareb kebanyakan karyawan wanita belum sepenuhnya memiliki keseimbangan kerja antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan diluar rumah atau perusahaan. Hal ini nampak ketika pagi jam enam para karyawan itu harus sudah sampai pabrik sehingga pekerjaan rumah seperti mencuci baju, memasak, menyiapkan keperluan anak jadi terabaikan. Selain itu kepuasan kerja para karyawan di dalam pabrik ini juga sangat kurang sehingga kadang hasil produksi juga menurun. Salah satu penyebab adalah dukungan keluarga yang kurang, banyak yang mengeluh terkadang suami tidak mendukung karena anak tidak terurus dan keharmonisan rumah tangga pun juga berkurang. Maka dari itu keseimbangan kerja para karyawan bisa dibilang kurang seimbang yang disebabkan karena faktor dukungan keluarga (hasil wawancara kepala bidang kepegawaian Pak Danang, 2019). Selain itu factor yang mendorong wanita bekerja saat ini adalah kebutuhan yang harus terpenuhi. Akhirnya keseimbangan kerja dengan mengurus rumah tangga menjadi masalah, saat ini. Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya (Greenhaus, Collins & Shaw 2003).

Fenomena yang terjadi saat ini adalah jika wanita pergi dari rumah untuk bekerja di luar tidak lagi asing justru sudah menjadi kebiasaan bahkan rutinitas masyarakat di Indonesia pada saat ini. Berdasarkan hasil analisis data dari *Ministerio de, Trabajo e Imigarcion* Spanyol menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita mencapai 22,9%, sedangkan pada tahun 2009 jumlah tenaga kerja wanita di Spanyol mencapai 53% dari keseluruhan tenaga kerja yang ada. Peningkatan jumlah tenaga kerja juga dialami masyarakat Indonesia, dari hasil Survey Angkatan Kerja yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, menunjukkan bahwa pada tahun 2009 sebanyak 39,9 juta wanita bekerja dan pada tahun 2012 jumlah tersebut meningkat hingga mencapai 41,7 juta wanita yang bekerja (BPS,2012).

Kehadiran wanita di dalam dunia kerja dilihat sebagai suatu potensi yang penting karena penduduk di Indonesia didominasi oleh wanita. Hal tersebut dapat menekan jumlah pengangguran dengan cukup signifikan. Menurut data Sakernas periode Agustus 2011-2014, wanita yang bekerja pada tahun 2011 sebanyak 45,34% dan tahun 2014 sebanyak 47,08% (BPS, 2016), hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan jumlah pekerja wanita. Wanita yang memilih untuk bekerja diharapkan tidak melepaskan tanggung jawabnya. Dalam sector domestic, yaitu sebagai istri, sebagai perempuan, mengurus rumah tangga dan tanggung jawab

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lainnya, sedangkan dalam sector public, 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)

Realita mengenai maraknya partisipasi wanita yang masuk ke dalam dunia kerja tersebut membuat *work life balance* semakin penting dimiliki oleh mereka. Wanita pekerja tentu saja diharapkan dapat menyeimbangkan antara perannya dalam pekerjaan dengan berbagai aspek kehidupan lain, seperti hubungan social dan mengurus anak maupun keluarga dirumah. Adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan diperusahaan dan kehidupan di luar pekerjaan penting dimiliki untuk menghindari terjadinya konflik-konflik yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi khususnya keluarga.

Adanya berbagai tuntutan peran yang harus dijalani oleh wanita pekerja, apabila tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak. Bagi instansi dan perusahaan, rendahnya *work life balance* dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan peningkatan *turnover* (Beauregard & Henry, 2009; Huang, Lawler, & Lei, 2007). Selain itu, ketidakseimbangan kehidupan kerja pada wanita pekerja juga dapat berdampak negative pada kehidupan keluarganya. Wanita pekerja yang kurang memiliki keseimbangan dalam menjalankan perannya cenderung juga memiliki kualitas interaksi yang buruk dengan anak-anak mereka (Milie et al., 2010). Hal tersebut tentu rentan memicu munculnya berbagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

permasalahan social yang terjadi pada anak. Adanya berbagai dampak yang muncul akibat rendahnya tingkat *work life balance* pada individu membuat topic ini sangat penting untuk diteliti.

Realita di lapangan menunjukkan bahwa banyak wanita yang memiliki peran ganda sulit membagi perannya. Pada wanita pekerja, membagi waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri merupakan persoalan terberat yang membutuhkan usaha lebih besar untuk menyelesaikannya (Wijayanti, 2016). Tuntutan kerja yang dimiliki oleh wanita seringkali membuat mereka kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya pada aspek kehidupan lain, seperti pada keluarga. Sebanyak 3 orang wanita pekerja yang berhasil diwawancarai peneliti mengatakan bahwa mereka harus mampu memenuhi target kerja yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga harus bekerja lembur dan pulang malam. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan rumah terbengkalai seperti membersihkan rumah,menyetrika maupun mencuci baju dan anakpun tak terurus seperti memperhatikan belajarnya dan menemani anak bermain. (Wawancara Pribadi, 2018)

PT. Kareb Bojonegoro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang olahan tembakau, pengeringan dan bumbu rokok yang letaknya di Jalan Basuki rahmad no. 7 Bojonegoro. Perusahaan ini memiliki sejarah yang cukup singkat mengenai kualitas tembakau dan yang melatar belakangi berdirinya perusahaan rokok ini. Berawal dari sebuah koperasi yang berdiri dengan menghasilkan dana yang cukup

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lumayan, akhirnya dana tersebut dibagi untuk beberapa unit usaha diantaranya adalah pabrik tembakau atau rokok, swalayan, dan juga distributor. Perusahaan ini telah banyak memberikan kontribusi kepada masyarakat sekitar, diantaranya adalah merekrut mereka sebagai karyawan pabrik. Adapun karyawan yang direkrut sebagian besar adalah wanita, karena wanita lebih teliti dan telaten. Namun wanita yang bekerja di perusahaan tersebut rata-rata adalah ibu rumah tangga.

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Ross dan Vasantha (dalam Atheya & Arora, 2014) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini.

Hidup yang seimbang bukannya konsep yang baru. Pada awalnya keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik (Clark,dalam Handayani dkk 2015). Keseimbangan kerja keluarga adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam peran kerja dan keluarga (Greenhaus dkk, dalam Handayani

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2015). Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternative bahwa individu memprioritaskan peran secara hirarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggung jawab (Marks, dalam Handayani 2015).

Kehidupan yang seimbang adalah saat kita bisa menggunakan energy kita dengan sungguh-sungguh untuk melaksanakan hal yang utama, dengan keterlibatan emosional dan fisik. Setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan karyawan, agar karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance.*

Perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga. Kondisi ini seperti yang dilaporkan Harsiwi (dalam Handayani 2013), adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun (Ahmad dkk, dalam Handayani, dkk 2015). Seseorang perempuan yang bekerja, memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan (Handayani, 2013)

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat memengaruhi tingkat *work life balance* pada individu. Factor-faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi dua yakni factor internal dan factor eksternal. Factor-faktor internal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diantaranya adalah gender dan *well-being* (Emslie & Hunt, 2009; Gropel & Kuhl, 2009). Selain itu, pengaruh *work life balance* dari factor eksternal, seperti dukungan social, *work house*, *job complexcity*, *work schedule*, dan *job stress* (Bell et al, 2012; Hayman, 2009; Marcinkus, Whelan-Berry, & Gordon, 2007; Valcour, 2007).

Dukungan keluarga menjadi salah satu factor eksternal yang memengaruhi *work life balance.* Tercapainya *work life balance* pada wanita bekerja seringkali tidak terlepas dari adanya berbagai bentuk dukungan dari keluarga. Menurut Friedman (1998, dalam Furiyah, 2010). *Family Support* adalah pemberian bantuan berupa suatu perilaku, materi, atau membina hubungan social yang baik (akrab) sehingga individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai. Yang dimaksud dukungan keluarga di sini adalah dukungan berupa perhatian, penghargaan maupun financial dari suami, anak, mertua, orang tua kandung dan sanak family yang terdekat.

Penelitian yang dilakukan oleh Abendroth dan den Dulk (2011) mengemukakan bahwa *instrumental* dan *emotional support* di tempat kerja terbukti mampu meningkatkan *work life balance* pada pekerja. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *emotional family support* terbukti memberikan dampak positif terhadap *work life balance.* Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seiger dan Wiese (2009). Dalam hasil penelitiannya, dukungan social yang berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, dan rekan kerja cenderung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memengaruhi seseorang dalam menyeimbangkan perannya, sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik akibat dari berbagai tuntutan peran sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga. Rini (2002) wanita yang bekerja cenderung mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dan bervariasi, sehingga cenderung mempunyai pola pikir yang lebih terbuka, lebih energik, mempunyai wawasan luas dan lebih dinamis. Dengan demikian, keberadaan istri dapat menjadi partner bagi suami, untuk menjadi teman bertukar pikiran, serta saling membagi harapan, pandangan dan tanggung jawab. Menurut Schaize dan Willis (1991) bahwa dukungan social dari suami dan keluarga merupakan suatu system yang didalamnya terdapat unsur hubungan saling tergantung *(independent relationship).* Setiap anggota keluarga memiliki peran spesifik yang dapat dimanfaatkan dalam system tersebut dan setiap anggota bergantung pada anggota yang lain agar dapat memainkan perannya.

Penelitian terkait topic *work life balance* ini telah dilakukan di berbagai Negara baik di Amerika, Eropa maupun Asia termasuk Indonesia. Beberapa penelitian yang dilakukan di Indonesia banyak membahas megenai hubungan *work life balance* yang dikaitkan dengan isu-isu organisasi, seperti *turnover* dan *organizational commitment* (Bintang & Astiti, 2016; Novelia, 2013). Penelitian dengan topic dukungan social dan *work life balance* ini juga sudah pernah dilakukan di beberapa Negara. Akan tetapi, penelitian itu memiliki beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya. Marcinkus et al. (2007) menyebutkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kelemaha penelitiannya yang hanya dilakukan pada wanita pekerja di Amerika Serikat. Pengalaman wanita pekerja terhadap dukungan social dalam kaitannya dengan pencapaian *work life balance* kemungkinan akan berbeda di Negara-negara lain karena adanya perbedan budaya. Oleh karena itu, penelitian dengan topic serupa perlu dilakukan di Negara-negara lain, seperti penelitian ini yang dilakukan di Negara Indonesia.

Menurut Salztien dkk, (dalam Paramita & Waridin, 2006) Konflik Pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dapat mempengaruhi karyawan, tetapi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga lebih merasakan konflik tersebut oleh karna banyaknya tuntutan yang muncul. Menurut Higgins et.al (dalam Paramita & Waridin, 2006) karyawan menghadapi masalah menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efi sien, sehingga setiap konflik dan tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik "di ukur dari periode waktu tertentu" (Bernardin & Russell, 1993, p. 135).

Menyadari arti pentingnya *work life balance* dalam menunjang keseimbangan kerja karyawan dan penelitian tentang ini juga masih belum berkembang di Indonesia. Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh *family support (*dukungan keluarga) terhadap *work life balance.* Dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adanya *family support* (dukungan keluarga) tersebut sehingga perempuan, istri atau ibu yang bekerja agar dapat memiliki dukungan dalam pekerjaannya dan seimbang dalam menjalankan berbagai peran secara optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, rumusan masalah yang ingin diuji memalui penelitian ini adalah " Apakah ada hubungan *family support* (dukungan keluarga) dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang berumah tangga?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian *Work Life Balance* pernah diteliti oleh beberapa peneliti diantaranya adalah penelitian sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan A. A. Y.P, dkk (2015) dengan judul "Hubungan *Bornout* dengan *Work Life Balance* pada Dosen Wanita". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variable tersebut bersifat negative dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *bornout* maka semakin rendah nilai *work life balance.* Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *bornout* maka semakin tinggi nilai *Work life balance.*

Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Annisa Miranti Nurendra, Mega Putri Saraswati (2015) yang membahas "Model Peranan *Work Life Balance*, Stress kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan". Hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitiannya dengan menggunakan uji Sobel menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu menjadi predictor bagi kepuasan kerja. Korelasi antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja bersifat positif. Hal ini berarti semakin tinggi *Work Life Balance,* semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *Work Life Balance,* semakin rendah kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cindy Febria Tarigan, Ika Zenita Ratnaningsih (2016) yang membahas "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan diUniversitas X". hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sifnifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X. semakin tinggi *Work Life Balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X.

Penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *turnover intention* melalui *Organizational Commitment* sebagai variable intervening pada PT. Berlian jasa terminal Indonesia oleh Hilin Oktaviani, Budiono (2018). Hasil pada penelitian ini bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention. Work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational commitment. Perceived Oragnizational Support* berpengaruh signifikan negative terhadap *turnover intention.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational commitment. Organizational commitment* sebagai variable intervening tidak mempengaruhi hubungan *Perceived organizational support* terhadap *turnover intention.*

Penelitian terdahulu, Fisher-McAuley et al., (2003), dengan judul *"Modeling the Relationship between Work Life Balance and Organizational Outcomes".* Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasilnya tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang merupakan sumber potensial dari stress yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dari berbagai peneliti terkait *work life balance* menunjukkan hasil yang bervariasi, serta ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada variable bebas yang digunakan, metode penelitian, dan lokasi dimana penelitian dilaksanakan, sedangkan persamaannya terletak pada variable terikatnya yaitu *Work Life Balance.*

D. Tujuan Penelitian

Meninjau dari rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *family support* dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb Kabupaten Bojonegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu Psikologi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dan Psikologi Industri dan Organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan dapat memberi kontribusi dalam bidang Psikologi Sosial atau referensi yang mengenai pentingnya peran dukungan keluarga untuk meningkatkan *work life balance* pada karyawan wanita yang berumah tangga.

2. Manfaat Praktis

Bagi partisipan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran baru agar lebih mempertimbangkan lagi langkah yang sedang dijalani saat ini, berperan dalam dua pkerjaan sekaligus tetap menjadi karyawan atau mengurus rumah, karena resiko yang akan dialami akan semakin menambah stress. Dan untuk karyawan wanita diharapkan tetap memiliki kesadaran agar memanfaatkan dukungan keluarga di lingkungannya untuk mencapai *work life balance.* Selain itu, untuk keluarga, teman dan rekan kerja juga diharapkan memberikan dukungan yang lebih untuk karyawan wanita yang bekerja.

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk memberikan dukungan social berupa kebijakan-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebijakan kerja atau motivasi yang memberi peluang bagi karyawan wanita untuk mencapai *Work life balance.*

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sehingga akan lebih terarah dan sistematis. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan. Pada bab ini peneliti menguraikan tentang wawasan umum mengenai arah penelitian tentang pengaruh *family support* (dukungan keluarga) terhadap keseimbangan kerja pada karyawan wanita. Dalam bab ini terdapat beberapa sub, diantaranya yaitu: konteks penelitian yang berisi tentang latar belakang penelitian, focus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua yaitu terdapat Kajian Pustaka, pembahasan pada bab ini berfokus pada teori, hasil penelitian, dan beberapa pendapat ahli tentang focus penelitian. Pada bab ini akan dijelaskan tentang *work life balance* (keseimbangan kerja), pengertian, dimensi, aspek-aspek dan *family support* (dukungan keluarga) dan pengaruh antara *family support* terhadap keseimbangan kerja *(work life balance)* pada karyawan wanita. Selain teori tersebut, pada bab ini juga akan dijelaskan tentang kajian pustaka atau teori utama yang akan digunakan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab ketiga adalah bab yang menjelaskan tentang metode dan langkah-langkah yang akan peneliti gunakan sebagai dasar dalam penelitian secara umum, diantaranya yaitu tentang pendekatan penelitian , kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, uraian tentang data tentang hasil penelitian yang sesuai dengan prosedur yang dijelaskan pada bab tiga akan dijelaskan pada bab ini. Uraian pada bab ini diantaranya yaitu: *setting* penelitian yaitu peneliti menjelaskan kondisi dan situasi saat melakukan penelitian; hasil penelitian, yaitu membahas tentang deskripsi temuan penelitian dan hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti, dan pembahasan yaitu uraian secara lengkap yang dapat mengulas analisis data. Pembahasan yang dimaksud adalah pembahasan mengenai pertanyaan-pertanyaan yang sebelumnya sudah dibuat peneliti dan juga telah dicantumkan dalam rumusan masalah.

Bab kelima atau bab terakhir adalah penutup yang menjelaskan tentang kesimpulan atau temuan pokok, implikasi, dan tindak lanjut penelitian dan saran atau rekomendasi dari peneliti untuk inovasi peneliti-peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Work Life Balance

1. Pengertian Work Life Balance

Work life balance adalah kemampuan individu untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawabnya terhadap kehidupan pribadi dan kehidupan diluar pekerjaan, seperti tanggung jawab terhadap keluarga (Schermerhorn, Hunt, & Osborn. 2002).

McDonald dan Bradley (2005) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya di luar pekerjaan.

Fisher (2009) mendefinisikan *work life balance* adalah sebagai bentuk upaya yang yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Menurut Green hause, Collins, dan Shaw (2003) mengartikan *work life balance* sebagai taraf ketika individu dapat menyelaraskan kepuasan dan keterlibatan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan yang terjadi selaras antara kepuasan dan keterlibatan perannya dalam menjalankan kedua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peran yaitu pekerjaan di luar rumah (karyawan) dan pekerjaan di dalam rumah (mengurus keluarga dan anak).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Ada beberapa factor yang memengaruhi usaha seseorang dalam mencapai *Work life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014), bahwa *work life balance* memiliki berbagai macam factor yang dapat mempengaruhi, terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: factor individu, factor organisasi, dan factor lingkungan social.

a. Faktor Individu

1. Kepribadian

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

2. *psychological Well-being*

psychological Well-Being ada kaitannya dengan pencapaian *work life balance* pada individu. Apabila individu yang memiliki tingkat *psychological well being* tinggi maka cenderung memiliki tingkat *work life balance* yang semakin tinggi. *Psychological well being* itu sendiri memiliki arti yang mengarah pada sifat-sifat psikologis seseorang yang positif, seperti halnya penerimaan diri, harapan dan optimisme.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi adalah bagaimana individu bisa mengelola emosi dan perasaan karena emosi dan perasaan tersebut dapat mempengaruhi pencapaian *work life balance* individu. Apabila individu memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka akan memiliki *work life balance* yang tinggi pula.

b. Faktor Organisasi

1. *Work Arrangements*

Pekerjaan yang disusun secara rapi dan fleksibel dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan perannya dalam kehidupan kerja di luar rumah dan kehidupan kerja di dalam rumah. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dan rapi akan menjadikan karyawan lebih memiliki kesempatan untuk mengatur sendiri waktu untuk bekerja dan tanggung jawab lainnya secara lebih efektif.

2. *Work life balance policies*

Dalam dunia pekerjaan orang mendirikan perusahaan pasti memiliki berbagai macam kebijakan-kebijakan serta program-program perusahaan yang secara efektif dapat membantu karyawan dalam mencapai *work life balance.*kebijakan-kebijakan atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.

3. 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 keghidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan)

4. Job Stress

Job Stress atau stress kerja dapat diartikan sebagai situasi ketidak nyamanan dilingkungan kerja yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cenderung membuat karyawan merasa tertekan. Yang dianggapnya sebagai ancaman di lingkungan kerja.

5. Peran manusia

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

c. Faktor Lingkungan Sosial

1. *Childcare Responsibilities*

Jumlah anak dan pengasuhan berkaitan erat dengan tingkat keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga. Jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan yang lebih banyak memicu timbulnya stress dan lebih banyak berhubungan dengan rendahnya tingkat *work life balance* pada karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. *Family Support*

Dukungan keluarga sangat berpengaruh pada pencapaian *Work Life balance* pada karyawan. Apabila dukungan keluarga sangat tinggi terhadap pekerjaan diluar rumah maka tingkat *work life balance* yang tinggi pula pada karyawan.

3. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

McDonald dan Bradley (2005) menyebutkan bahwa ada tiga aspek dalam *Work Life balance*, yaitu:

3.1. Keseimbangan Waktu *(time balance)*

Aspek ini menyebut danya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan lain di luar peekrjaan.

3.2. Keseimbangan Keterlibatan *(involvement balance)*

Aspek ini berhubungn dengan seimbanganya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.3. Keseimbangan Kepuasan *(Satisfaction Balance)*

Aspek ini melihat dari tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

4. Dimensi-Dimensi *Work Life Balance*

Bulger at al., 2009 mengatakan bahwa *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, diantaranya :

a. WIPL *(Work Interference With Personal Life)*

Pada dimensi terfokus pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, dengan bekerja diluar rumah membuat seseorang kesulitan dalam mengatur waktu untuk pekerjaan di dalam rumah atau kehidupan pribadinya.

b. PLIW *(Personal Life Interference With Work)*

Pada dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu dalam kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki konflik didalam kehidupan rumah tangganya, hal ini juga dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW *(Personal Life Enhancement Of Work)*

Dimensi ini terfokus pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan atau lebih semangat.

d. WEPL *(Work Enhancement Of Personal Life)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

B. *Family Support* atau Dukungan Keluarga

1. Pengertian Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga menurut Sarafino dan Smith (2011) adalah dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai. Dukungan keluarga menurut House dan Kahn (1985) adalah hubungan interpersonal yang memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh anggota keluarga seperti perhatian, evaluasi dan interaksi dengan lingkungan. Menurut Byrne (2003) dukungan keluarga dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang terdekat.

Gottlieb (Smet, 1994) menyatakan dukungan keluarga dapat mempengaruhi emosional dan mempengaruhi tingkah laku individu yang menerima dukungan tersebut. Dukungan keluarga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat dikatakan sebagai nasehat verbal maupun non verbal, bantuan dalam bentuk nyata, saran maupun tindakan yang diperoleh dari orang terdekat. Individu yang memperoleh dukungan secara emosional akan merasa diperhatikan sehingga individu merasa dirinya lebih berharga. Sedangkan menurut Sarason, Levine, Bresham dan Sarason (1983) dukungan keluarga adalah keberadaan, kepedulian serta kesediaan orang-orang terdekat yang menghargai dan menyayanginya. Penelitian Kartika (2010) membuktikan bahwa dukungan keluarga dapat memberikan kekuatan kepada individu, meningkatkan penghargaan diri individu, dan sebagai solusi dalam pemecahan masalah dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Hurlock (1980) dukungan keluarga yang berupa penerimaan perhatian dan rasa percaya akan meningkatkan kebahagiaan dalam diri individu. Friedman (1998) juga menyatakan bahwa dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap individu. Keluarga memiliki berbagai fungsi dukungan antara lain dukungan informasional, penghargaan, emosional dan instrumental.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah kesediaan orang-orang terdekat yang memberikan bantuan berupa saran, nasehat yang diterima oleh ibu pekerja secara verbal maupun non verbal sebagai wujud

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perhatian, penghargaan, dan kasih sayang, sehingga ibu pekerja yang menerima dukungan merasa diperhatikan, dihargai dan disayangi. Dukungan yang diterima diharapkan dapat membantu individu beradaptasi dengan kejadian-kejadian hidup yang dialaminya agar individu menjadi sejahtera. Penelitian ini menggunakan definisi Sarafino dan Smith (2011) dikarenakan telah banyak peneliti menggunakan definisinya dan dapat menggambarkan konstruk dukungan keluarga dengan jelas. Selain itu, definisi Sarafino dan Smith (2011) juga dapat menggambarkan bentuk kasih sayang keluarga terhadap peran ganda yang dimiliki ibu pekerja penuh waktu.

2. Aspek-aspek Dukungan Keluarga

Aspek-aspek dukungan keluarga dalam penelitian ini menggunakan operasionalisasi dari empat jenis atau bentuk dukungan keluarga yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011). Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa dukungan keluarga memiliki beberapa aspek yaitu: dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan. yaitu:

2.1.Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah dukungan yang diberikan pada seseorang dalam bentuk perhatian, kepedulian, rasa empati, penerimaan, dan dorongan sehingga orang tersebut merasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dicintai dan diperhatikan ketika sedang menghadapi tekanan dalam hidupnya. Ibu pekerja yang memiliki dukungan emosional yang baik akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan cara menghargai setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diterimanya.

2.2.Dukungan Instrumental

Dukungan Instrumental yaitu dukungan yang secara langsung atau nyata berupa bantuan barang, bantuan finansial maupun bantuan jasa dari orang lain untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu ketika seseorang sedang mengalami tekanan maupun ancaman. Ibu pekerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya akan merasa tertolong dengan adanya kerabat maupun teman yang membantunya, sehingga ibu pekerja tidak merasa tertekan dan menikmati saat melaksanakan tugasnya sebagai guru wanita yang bekerja penuh waktu dan ibu rumah tangga. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan psikologis sang ibu.

2.3.Dukungan Informasi

Dukungan ini diberikan kepada individu untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang dihadapi, dukungan yang diberikan dalam bentuk saran, arahan atau nasehat, atau *feedback* sehingga dapat membantu individu tersebut saat mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan antara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memprioritaskan keluarga atau pekerjaan disaat waktu yang bersamaan, maka individu akan memerlukan nasihat dari orang terdekat untuk dapat memutuskan sesuatu dengan bijak.

2.4. Dukungan Penghargaan

Dukungan ini dapat diberikan dalam bentuk hadiah dan pujian terhadap apa yang telah dilakukan oleh individu dan dapat memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok yang saling berbagi minat dan melakukan aktivitas social bersama.

3. Sumber-sumber Dukungan keluarga

Radin dan Solovey (dalam Smet, 1994;18) mengungkapkan bahwa keluarga dan perkawinan adalah sumber dukungan keluarga yang terpenting. Rook dan Dooly (dalam Kuntjoro, 2002:21) berpendapat bahwa ada dua sumber dukungan keluarga, antara lain sumber natural dan sumber *atrificial.* Sumber dukungan natural diterima seseorang melalui interaksi sosial dalam kehidupannya secara spontan dengan orang-orang yang ada disekitarnya. Sementara yang dimaksud dukungan *atrificial* adalah dukungan yang dirancang dalam kebutuhan primer seseorang. Sumber dukungan yang bersifat natural berbeda dengan sumber dukungan yang bersifat *atrificial,* dalam sejumlah hal perbedaan tersebut terletak dalam hal sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Keberadaan sumber dukungan sosial natural bersifat apa adanya tanpa dibuat-buat, sehingga lebih mudah diperoleh dan bersifat spontan.
2. Sumber dukungan sosial yang natural memiliki kesesuaian dengan norma yang berlaku tentang kapan sesuatu harus diberikan.
3. Sumber dukungan yang natural berakar dari dukungan yang berakar sama.
4. Sumber dukungan yang natural memiliki keragaman dalam penyampaian dukungan keluarga, nilai dari pemberian barang-barang nyata hingga sekedar menemui seseorang dengan menyampaikan salam. Seperti halnya dukungan dari sanak family, mertua, orang tua kandung maupun suami.
5. Sumber keluarga yang natural terbebas dari beban.

C. Pengaruh *Family Support* terhadap *work Life Balance*

Family Support (dukungan keluarga) adalah dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu merasa dicintai. Menurut Byrne (2003) dukungan keluarga dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang terdekat.

Dalam kehidupan karyawan wanita, *family support* memiliki peranan penting dalam menyeimbangkan pekerjaan di dalam rumah maupun diluar rumah. Dengan dukungan keluarga lah kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan wanita dapat menjadi lebih baik dan memiliki perasaan positif.

Work life balance atau keseimbangan kerja didefinisikan sejauh mana wanita pekerja merasa puas dan menyeimbangkan pada peran-perannya di dalam kehidupan pekerjaannya maupun diluar kehidupan pekerjaannya.

Kedua variable tersebut memiliki pengaruh yang sangat baik, apabila dukungan keluarga sangat banyak atau sangat baik, maka karyawan wanita tersebut dapat menyeimbangkan perannya sebagai ibu rumah tangga dan karyawan pabrik.

D. Kerangka Teoritik

Menurut Mc. Donald dan Bradley (2005) mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya didalam kehidupan pekerjaan maupun diluar kehidupan pekerjaan.

Dalam *Work Life Balance* terdapat beberapa aspek yang dapat diukur untuk mengetahui seberapa besar keseimbangan antara di dalam kehidupan pekerjaan dengan diluar kehidupan pekerjaan salah satunya adalah mengenai kehidupan keluarga bagi karyawan wanita atau wanita yang bekerja, maka dengan ini Mc. Donald & Bradley (2005) menyebutkan ada tiga aspek, yaitu Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan.

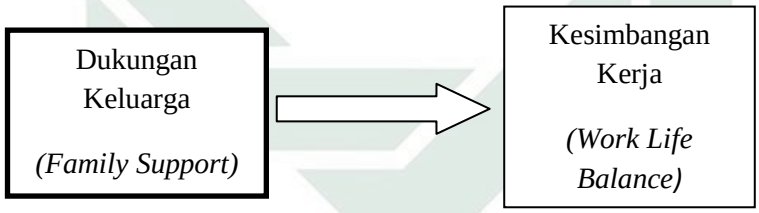
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fisher (2009) mendefinisikan *work life balance* adalah sebagai bentuk upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Menurut Hurlock (1980) dukungan keluarga yang berupa penerimaan perhatian dan rasa percaya akan meningkatkan kebahagiaan dalam diri individu .selain itu, menurut Sarafino dan Smith (2011) juga dapat menggambarkan bentuk kasih saying keluarga terhadap peran ganda yang dimiliki ibu pekerja penuh waktu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *family support* berpengaruh terhadap *work life balance.*

Berdasarkan uraian di atas kerangka teoritik dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Teoritik



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Distributor Kareb kab. Bojonegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *purposive sampling.* Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui kausalitas (pengaruh) dari 2 variabel yang akan diteliti yaitu variable *Family Support* terhadap *Work Life Balance.*

B. Identifikasi Variabel

Variable adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variable yang terdapat dalam suatu penelitian, ditentukan oleh landasan teori dan ditegaskan oleh hipotesis penelitian (Suryabrata, 1998).

Identifikasi variable merupakan langkah untuk menetapkan variable-variabel utama dalam penelitian dan menentukan fungsinya masing-masing (Azwar, 2010). Variable penelitian merupakan obyek penelitian yang memiliki variasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu variable bebas (X), dan variable terikat (Y). Variable yang ada dalam penelitian ini adalah :

a. Variable terikat atau *Independent Variabel* adalah variable yang dipengaruhi oleh variable bebas (Bungin, 2004), maka dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Variabel bebas atau *dependent variable* adalah variable yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variable tergantung (Bungin, 2004), yang dalam penelitian ini adalah *Family Support* atau Dukungan Keluarga.

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil definisi operasional variable penelitian dari berbagai pendapat ahli sebagai patokan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*

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

2. *Family Support* (Dukungan keluarga)

Family Support (Dukungan keluarga) yang digunakan dalam penelitian ini merupakan persepsi wanita pekerja terhadap adanya dukungan, perhatian, penghargaan dan bahkan bantuan financial yang diberikan oleh keluarga, pasangan, dan anak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi terbatas yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas secara batasnya secara kuantitatif (Nawawi, 1983). Populasi pada penelitian ini dipilih menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling* (Siregar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah wanita yang bekerja dengan status sebagai karyawan di PT. Kareb Bojonegoro dengan kriteria atau ciri-ciri tertentu yang ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu karyawan wanita yang telah menikah, berusia 20-45 tahun, ijazah terakhir SMP-SMA, sudah memiliki anak dan tinggal bersama (maksimal 2 anak), dan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dan bekerja di bagian produksi.

Populasi juga didefinisikan sebagai wilayah generalisasiyang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Arikunto (2010) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang diteliti serta memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi adalah seluruh objek penelitian. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut pada penelitian ini diambil populasi berjumlah 100 orang terdiri dari 3 kelompok bagian produksi. Namun, sampel yang diambil hanya 35 karyawan (kelompok produksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengelintingan) karena keterbatasan tenaga, waktu, dan juga dana untuk menjangkau seluruh populasi. Responden yang berumah tangga dipilih karena mereka memiliki dua peran sekaligus yang harus di kerjakan. Selain itu, responden yang di pilih adalah yang sudah memiliki anak dan masih tinggal bersama sehingga responden cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar di luar pekerjaan, seperti mengurus rumah tangga dan mengasuh anak. Responden yang dipilih juga merupakan karyawan bagian produksi karena mereka cenderung memiliki pengaturan jam kerja yang lebih ketat atau tidak fleksibel.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representative menurut Margono (2004).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dilakukan menggunakan undian dengan mengundi nama-nama subjek yang memenuhi karakteristik sebagai populasi. (Azwar, 2013). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu *Family Support* (Dukungan Keluarga), sedangkan skala *Work Life*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Balance disusun berdasarkan aspek Greenhause, Collins dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu *(time balance),* keseimbangan keterlibatan *(involvement balance),* dan keseimbangan kepuasan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2007)

3. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah adalah karyawan wanita yang berrumah tangga yang bekerja di PT. Distributor Kareb Bojonegoro, yang berjumlah 35 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010)

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) bahwa instrument penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena lama maupun social yang diamati. Maka,penggunaan instrument dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam, maupun social. Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yaitu dengan menghadapkan responden dengan sebuah pernyataan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemudian diminta untuk memberikan jawaban. (Singarimbun, 1995). *Skala likert* itu sendiri digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena social tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam *Skala likert*, menggunakan dua pernyataan yaitu *favourable* untuk pernyataan yang mendukungatau berpihak pada objek yang diukur dan *unfavourable* untuk pernyataan yang tidak mendukung objek yang diukur.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat alternative jawaban, Karena menurut Azwar (2008) jika subjek dalam penelitian berusia agak lanjut, maka pilihan jawabannya perlu disederhanakan bahkan jika perlu hanya menjadi tiga pilihan jawaban saja.

Responden akan diminta untuk memberikan respon yang paling menggambarkan kondisi responden pada setiap pernyataan yang diberikan. Respon yang disediakan terdiri dari empat pilihan, yaitu "Sangat Sesuai", "Sesuai", "Netral", "Tidak Sesuai", dan "Sangat Tidak Sesuai". Pada kedua skala pengukuran (skala *Work Life Balance* dan skala *Family Support* atau dukungan keluarga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.

Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	F	UF
SS	Sangat Sesuai	5	1
S	Sesuai	4	2
N	Netral	3	3
TS	Tidak Sesuai	2	4
STS	Sangat Tidak Sesuai	1	5

1. ***Work Life Balance***

Dukungan keluarga *(Work Life Balance)* adalah sejauh mana wanita pekerja merasa puas dan menyeimbangkan pada peran-perannya di dalam kehidupan pekerjaannya maupun di luar kehidupan pekerjaannya. *Work life balance* dapat diukur dengan memperhatikan beberapa indicator sebagai berikut (Irene, 2017):

a. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga
b. Saling dukungan peran kerja dan keluarga
c. Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga
d. Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran
e. Bahagia dengan peran kerja dan keluarga kepuasan dengan peran kerja dan keluarga

Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui *work life balance* pada penelitian ini diadopsi dari Irene (2017) yang terdiri

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari 35 yang dimodifikasi menjadi 24 item dengan alternative jawaban sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, sangat tidak sesuai.

Blue print alat ukur keseimbangan kerja dalam penelitian ini adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 2.

Blue Print skala *Work Life Balance* sebelum validitas

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem F	Aitem UF	Jumlah
Work Life Balance	Keseimbangan keterlibatan	-pembagian keterlibatan kerja dan keluarga	1, 12, 23	-	3
		-saling dukungan peran kerja dan keluarga	6, 15, 17	8	4
	Keseimbangan Waktu	-Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga	5, 11, 14, 19, 20, 24	-	6
		-Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran	2, 9, 16, 18	-	4
	Keseimbangan kepuasan	-Bahagia dengan peran kerja dan keluarga	3, 10, 22, 26	-	4
		-Kepuasan dengan peran kerja dan keluarga	4, 7, 13, 25, 21	-	5
Total					**24**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. *Family Support* atau Dukungan Keluarga

Family Support adalah kesediaan orang-orang terdekat yang memberikan bantuan berupa saran, nasehat yang diterima oleh ibu pekerja secara verbal maupun non-verbal sebagai wujud perhatian, penghargaan, dan kasih sayang sehingga ibu pekerja yang menerima dukungan merasa diperhatikan, dihargai dan disayangi.

Peneliti memodifikasi skala dukungan keluarga Faizah (2014) yang memiliki reliabilitas sebesar 0,958 dan koefisien korelasi sebesar 0,322 – 0,825. Penelitian tersebut mengacu kepada aspek-aspek dukungan keluarga yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2001). Item pada skala ini disusun berdasarkan empat aspek dukungan keluarga, yaitu:

a. Dukungan Emosional
b. Dukungan Instrumental
c. Dukungan Informasi
d. Dukungan Penghargaan

Blue Print alat ukur dukungan keluarga dalam penelitian ini adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.

Blue Print Skala *Family Support*

Variabel	Dimensi	Item F	Item UF	Jumlah
Family Support	*Emotional Support*	3	3	6
	Instrumental Support	3	3	6
	Informational Support	3	3	6
	Companionship Support	3	3	6
Total				**24**

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar 92012), suatu alat ukur dikatakan valid atau mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran. Morrison (2013) validitas juga mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris menggambarkan arti sebenarnya dari konsep yang tengah diteliti. Hal yang paling penting dalam validasi skala psikologi adalah keseluruhan dari aspek, indicator, dana item yang benar-benar membentuk suatu konstrak yang akurat bagi atribut yang diukur.

Syarat minimum untuk bisa dianggap memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai daya diskriminasi aitem sama dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau lebih dari 0,250. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,250 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan sebagai instrument pengumpul data.

a. Uji Daya Diskriminasi Skala *Work Life Balance*

Skala *Work Life Balance* terdiri dari 24 aitem. Dari 24 aitem yang telah diujikan pada 35 responden, maka diperoleh aitem yang valid dengan jumlah 9 butir aitem, dan untuk aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 15 butir aitem. Berdasarkan hasiluji validitas aitem skala *Work Life Balance*, maka didapatkan beberapa aitem yang gugur diantaranya yaitu aitem 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 19, 21, 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 4 Blue Print skala *Work Life Balance* sesudah validitas

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem F	Aitem UF	Jumlah
Work Life Balance	Keseimbangan keterlibatan	-pembagian keterlibatan kerja dan keluarga	2,3	-	1
		-saling dukungan peran kerja dan keluarga	6, 17	8	3
	Keseimbangan Waktu	-Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga	11, 20	-	2
		-Memiliki waktu untuk melakukan hobi atau kegemaran	16, 18	-	2
	Keseimbangan kepuasan	-Bahagia dengan peran kerja dan keluarga	22	-	1
		-Kepuasan dengan peran kerja dan keluarga	-	-	
Total					**9**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Daya Diskriminasi Skala *Family Support*

Uji coba skala *family support* terdiri dari 24 aitem dan telah diajukan pada 35 responden. Berdasarkan hasil uji validitas aitem skala *family support* dapat diketahui bahwa 23 aitem yang valid dan 1 aitem lainnya gugur.aitem-aitem yang gugur diantaranya adalah aitem 1.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi tingkat kecermatan pada suatu pengukuran (Azwar, 2012). Suatu pengukuran dapat dikatakan *reliable* atau memiliki kepercayaan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morrisan, 2013). Sebelum dilakukan uji reliabilitas, terlebih dahulu perlu dilakukan uji daya beda aitem. Uji daya beda suatu alat ukur penting dilakukan karena dapat diketahui seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsinya. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* (α) dengan bantuan *SPSS for windows*. Pada umunya bila koefisien *Cronbach's Alpha* < 0,6 dapat dikatakan reliabilitasnya kurang baik, sedangkan 0,07 dapat diterima, dan akan sangat baik jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,8 (Azwar, 2012).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil uji reliabilitas untuk skala *work life balance* dan skala *family support* ditunjukkan pada table berikut:

No.	Skala	Cronbach's Alpha	Nof item
1.	***Work Life Balance***	**0.618**	**25**
2.	***Family Support***	**0.948**	**24**

Tabel 5 Hasil Uji Realiabilitas Skala

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa reliabilitas pada skala *work life balance* sebesar 0,618 sedangkan untuk perilaku skala *family support* sebesar 0,948 yang artinya dapat dikatakan bahwa kedua skala pada penelitian ini sangat reliabel.

G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier sederhana. Uji analisis regresi linier sederhana dipilih karena dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana variable bebas dapat mempengaruhi variable terikat. Atau sebaliknya, bagaimana suatu variabelterikat dapat diprediksikan melalui variable bebas (variabel predictor) (Muhid, 2012). Dalam penelitian ini, variable terikat yang digunakan adalah *work life balance*, sedangkan variable bebasnya adalah *family support.*

Terdapat beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan uji analisis regresi linier sederhana, yaitu diantaranya data kedua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variable berbentuk kuantitatif (interval dan rasio), data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, varian distribusi variable tergantung harus konstan dengan semua nilai variable bebas, hubungan kedua variable harus linier dan semua observasi harus saling bebas. Uji analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows.* Sebelum melakukan nalisis data, perlu dilakukan uji asumsi prasyarat terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas berguna untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variable. Uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan kaidah yang digunakan yaitu apabila signifikan > 0,05 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012). Berikut ini adalah hasil uji normalitas data untuk skala *work life balance* dan *family support* :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data

	One-Sample Kolomogrov-Smirnov Test		
		Family support	*Work Life Balance*
N		35	35
Parameter Normal	Rata-rata	83.3714	97.7143
	Standar Deviasi	15.49969	4.80546
Perbedaan Paling Ekstrim	Absolut	.259	.153
	Positif	.259	.096
	Negatif	-.228	-.153
Kolmogorov-sminov Z		1.535	.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018	.386

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai signifikansi untuk skala *family support* sebesar 0,018 > 0,05, sedangkan untuk skala *work life balance* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,386 > 0,05. Karena kedua skala tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk membuktikan bahwa variable bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variable tergantung. Cara yang dipakai untuk mengetahui linieritas hubungan antara variable bebas dan variable terikat adalah jika p > 0,05 maka hubungannya linier, namun jika p < 0,05 maka hubungannya tidak linier (Azwar, 2012). Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F *(Anova)* dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows.* Berikut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah hasil uji linieritas data untuk skala *family support* dan *work life balance*:

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas Data

ANOVA Tabel			
		F	Sig.
Family support	(kombinasi)	.869	.358
Work Life Balance	Linieritas		
	Penyimpangan dan Linieritas		

Berdasarkan table mengenai uji linieritas data, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada penyimpangan dari linieritas sebesar 0,358 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *family support* dan variable *work life balance* terdapat hubungan yang linier.

Dari hasil uji prasyarat data yang telah dilakukan melalui uji normalitas dan uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa kedua variable baik variable *family support* maupun variable *work life balance* dalam penelitian ini terdistribusi normal dan linier sehingga kedua variable tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan pengolahan data parametric. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana., dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apakah *family support* memiliki pengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan wanita.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Proses Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti perlu melakukan persiapan yang sungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang optimal dan kendala-kendala yang terjadi ketika di lapangan dapat diminimalisir, persiapan-persiapan tersebut diantaranya:

a. Tahap Pertama

Tahap awal yang dilakukan pertama kali adalah melakukan identifikasi masalah yang akan diteliti. Dalam tahap ini peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan apa saja yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Setelah mengidentifikasi masalah, karena penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian dengan metode kuantitatif maka langkah selanjutnya adalah menentukan tema, variable serta hipotesis penelitian. Untuk mendukung hipotesis yang dibuat, peneliti melakukan studi pustaka atau studi literature untuk memahami, mencari, dan mempelajari hal-hal yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait dengan variable yang dipilih, baik dari buku, jurnal, maupun dari hasil-hasil penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebelumnya yang dapat berupa skripsi, tesis, maupun karya ilmiah.

b. Tahap Kedua

Tahap kedua yang dilakukan peneliti adalah mencari subjek penelitian yang sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan. Karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengkaji mengenai *family support* dan *work life balance*, maka dipilihlah PT. Kareb Bojonegoro sebagai sasaran atau tempat dalam penelitian ini dengan berbagai alasan yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian yang ada di bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah terdapat kesesuaian antara konsep penelitian dengan sasaran atau subjek penelitian, pada tanggal 22 Juni 2019 peneliti dating ke sekitar pabrik untuk melakukan survei awal yaitu dengan observasi dan wawancara terhadap subjek penelitian. Dalam kesempatan ini peneliti melakukan wawancara dengan salah satu admin PT. Kareb Bojonegoro serta pihak-pihak yang lain seperti karyawan yang dianggap relevan guna mendapatkan data yang lebih akurat.

c. Tahap Ketiga

Pada tahap ini peneliti mulai menyusun desain penelitian. Karena penelitian yang akan dilakukan adalah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian kuantitatif, maka desain penelitian ini dinilai sebagai alat penentu bagi peneliti dalam melakukan proses penyusunan instrument penelitian dan menghasilkan data yang valid serta dapat dipercaya. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrument penelitian diantaranya;

1. Pertama, menentukan indicator dari setiap variable. Dalam hal ini variable yang digunakan adalah *family support* dan *work life balance.*
2. Kedua, membuat *blue print* atau kisi-kisi.
3. Ketiga, menyusun aitem soal atau kuesioner yang berisi pernyataan yang sifatnya positif atau mendukung konstruk teori *(favourable)* dana item yang sifatnya negative atau tidak mendukung konstruk teori *(unfavourable).*
4. Keempat, menentukan nilai atau skor dari alat ukur yang digunakan. Setiap aitem yang disusun dalam kuesioner diberi nilai yang berbeda pada masing-masing alternative pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan nilai untuk masing-masing alternative jawaban pada aitem yang *favourable* bergerak dari interval 0 sampai 5, sedangkan untuk aitem yang *unfavourable* bergerak dari interval 5 sampai 0.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Tahap Keempat

Sebelum dilakukannya penelitian, terdapat beberapa hal yang perlu dilengkapi berkaitan dengan administrasi dan prosedur perijinan penelitian, diantaranya :

1.) Yang pertama yaitu mengajukan permintaan surat permohonan ijin penelitian kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya.

2.) Kedua, surat ijin penelitian kemudian di serahkan kepada pihak pabrik pada tanggal 01 Juli 2019. Selanjunya pada tanggal yang sama peneliti bersama perwakilan dari pihak pabrik melakukan diskusi mengenai teknis dan waktu penyebaran kuesioner penelitiankepada para subjek yang telah ditentukan.

2. Pelaksanaan Penelitian

Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 3 Juli 2019. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan dan mendatangi ruang berkumpul karyawan sebagai sampel penelitian dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan wanita. Saat peneliti melakukan penyebaran kuesioner di dalam ruangan, peneliti terlebih dahulu memperkenalkan diridan menjelaskan maksudserta tujuan kedatangannya. Peneliti kemudian menjelaskan mengenai petunjuk pengisian kuesioner

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dilanjutkan dengan memberikan instruksi pada para karyawan untuk mengisi kuesioner yang telah dibagikan.

Tahapan selanjutnya yaitu kuesioner diuji reliabilitas dari tiap-tiap itemnya dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences)* versi 16.00 *for windows.*

3. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb Bojonegoro. Selanjutnya mengenai gambaran subjek berdasarkan kategorisasi usia, jumlah anak, ijazah terakhir dan lama bekerja akan dijelaskan sebagai berikut:

1.) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, subjek dikelompokkan menjadi 5 yaitu,20-25 Tahun, 26-30 Tahun, 31-35 tahun, 36-40 Tahun, dan 41-45 Tahun. Gambaran penyebaran subjek berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada table berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8 Penyebaran Subjek Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase(%)
1.	21 Tahun	1	2,9%
2.	25 Tahun	1	2,9%
3.	26 Tahun	3	8,6%
4.	27 Tahun	4	11,4%
5.	28 Tahun	4	11,4%
6.	29 Tahun	3	8,6%
7.	30 Tahun	1	2,9%
8.	31 Tahun	4	11,4%
9.	32 Tahun	4	11,4%
10.	33 Tahun	4	11,4%
11.	34 Tahun	2	5,7%
12.	35 Tahun	1	2,9%
13.	36 Tahun	1	2,9%
14.	40 Tahun	1	2,9%
15.	42 Tahun	1	2,9%
	Total	35	100%

Table menunjukkan gambaran mengenai pengelompokan subjek berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa subjek berada pada usia dewasa.beberapa usia yang ditemukan yaitu 21, 25, 30, 35, 36, 40, 42 Tahun masing-masing sebanyak 1 subjek (2,9%), 34 Tahun sebanyak 2 subjek (5,7%), 26 dan 29 Tahunmasing-masing

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebanyak 3 subjek (8,6%) dan 27, 28, 31, 32, 33 Tahun masing-masing sebanyak 4 subjek (11,4%).

2.) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan jumlah anak, subjek dikelompokkan menjadi dua yaitu yang memiliki anak 1 dan anak 2. Yaitu:

Tabel 9 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

No.	Jumlah anak	jumlah	Presentase (%)
1.	1 Anak	19	54,3%
2.	2 Anak	16	45,7%
	Total	**35**	**100%**

Table menunjukkan gamaran mengenai pengelompokan subjek berdasarkan jumlah anak, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki anak. Beberapa yang memiliki anak anata 1 dan 2 dapat dilihat. Yang memiliki 1 anak sebanyak 19 karyawan (54,3%), dan yang memiliki 2 anak sebanyak 16 karyawan (45,7%).

3.) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Ijazah Terakhir

Berdasarkan ijazah terakhir, subjek dikelompokkan menjadi dua, yaitu yang lulusan SMP dan SMA. Gambaran penyebaran subjek berdasarkan ijazah terakhir dapat dilihat pada table berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 10 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Ijazah Terakhir

No.	Ijazah terakhir	jumlah	Presentase
1.	SMP	6	17,1%
2.	SMA	29	82,9%
	Total	**35**	**100%**

Table 10 menunjukkan gambaran mengenai pengelompokan subjek berdasarkan ijazah terakhir, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki ijazah SMP dan ijazah SMA. Maka ditemukan yaitu 6 karyawan berijazah SMP (17,1%), dan 29 karyawan berijazah SMA (82,9%).

4.) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, subjek dikelompokkan menjadi 4 yaitu untuk mengetahui berapa tahun lamanya bekerja sebagai karyawan pabrik, peneliti mendapatkan sampel sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 11 Pengelompokan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.

No.	Lama bekerja	jumlah	Presentase (%)
1.	1 Tahun	11	31,4
2.	2 Tahun	16	45,7
3.	3 Tahun	3	8,6
4.	4 Tahun	5	14,3
	Total	**35**	**100%**

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa jumlah subjek dengan lama bekerja yaitu sebanyak 11 karyawan bekerja dalam rentang waktu kurang lebih 1 tahun (31,4%), 16 karyawan bekerja dalam waktu 2 tahun (45,7%), sebanyak 3 karyawan bekerja selama 3 tahun (8,6%), dan 5 karyawan bekerja selama 4 tahun (14,3%).

4. Deskripsi dan Reliabilitas Data

1. Deskripsi Data

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, jumlah, standar deviasi, dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistic dengan bantuan program *SPSS*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

for windows versi 16.00, didapatkan data sebagai berikut:

Table 12 Deskripsi Statistik

	N	Mean	Std. Deviation
Family Support	35	83.3714	4.80546
WorkLife Balance	35	97.7143	15.49969

Table 12 menunjukkan hasil bahwa jumlah subjek yang diteliti baik dari skala *family support* maupun skala *work life balance* adalah berjumlah 35 karyawan. Untuk skala *family support* memiliki nilai rata-rata *(mean)* adalah 83,3714 dan nilai standar deviasinya sebesar 4, 80546.

Untuk skala *work life balance* data yang didapatkan sebesar, nilai rata-rata *(mean)* adalah 97, 7143 dan nilai standar deviasinya adalah 15, 49969.

Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demografinya akan dijajelaskan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Tabel 13 Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

	Usia	N	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	21-25 tahun	2	39.5000	.70711
	26-30 tahun	15	35.3333	3.67747
	31-35 tahun	15	36.0769	2.75262
	36-40 tahun	2	37.0000	4.24264
	41-45 tahun	1	30.0000	
Family Support	21-25 tahun	2	99.0000	1.41421
	26-30 tahun	15	79.7333	15.47563
	31-35 tahun	15	76.3333	15.29550
	36-40 tahun	2	84.5000	21.92031
	41-45 tahun	1	67.0000	

Dari tabel 13 dapat diketahui bahwa jumlah data berdasarkan usia yaitu 35 responden dengan beberapa variasi usia yaitu 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun dan 41-45 tahun. Selanjutnya respondon yang berusia 21-25 tahun memiliki *work life balance* yang lebih tinggi dibandingkan usia yang lain dengan nilai rata-rata *(mean)* yang didapat yakni sebesar 39,5000. Sedangkan untuk variable *family support* diperoleh nilai rata-rata tertinggi 99,0000 . skor tertinggi standar Deviasi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing-masing variable terdapat pada subjek dengan usia 36-40 tahun dengan rincian nilai 4,24264 untuk variable *work life balance* dan nilai 21,92031 untuk variable *family support.*

b. Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 14 Deskripsi Data Berdasarkan Lama Bekerja

	Lama Bekerja	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**
Work Life Balance	1 tahun	11	35.3636	2.83805
	2 tahun	16	40.6875	11.87557
	3 tahun	3	35.6667	4.72582
	4 tahun	5	33.6000	4.15933
Family Support	1 tahun	11	86.8182	15.59371
	2 tahun	16	77.8125	15.73200
	3 tahun	3	71.3333	3.21455
	4 tahun	5	73.6000	14.77498

Dari tabel 14 dapat diketahui bahwa jumlah data berdasarkan kategori lama bekerja yaitu 35 responden dan dapat diketahui rentang lama bekerja dengan beberapa variasi yaitu 1 tahun, 2 tahun, 3 tahun, dan 4 tahun. Selanjutnya pada skala *work life balance* rentang lama bekerja 2 tahun memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain dengan nilai rata-rata *(mean)* 40,6875. Sedangkan untuk variable *family support* diperoleh nilai rata-rata 86,8182. Skor tertinggi standar deviasi pada masing-masing variable terdapat pada rentang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lama bekerja 2 tahun dengan rincian nilai 11,87557 untuk variable *work life balance.* Untuk variable *family support* diperoleh nilai 15,73200.

c. Deskripsi Data Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 15 Deskripsi data berdasarkan jumlah anak

	Jumlah Anak	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**
Work Life Balance	1 anak	19	44.0526	13.75772
	2 anak	16	34.1875	3.33104
Family Support	1 anak	19	83.7368	15.85294
	2 anak	16	74.4375	13.59396

Dari tabel 15 dapat disimpulkan bahwa variable *work life balance* memiliki nilai rata-rata tertinggi mean adalah dari jumlah 1 anak yaitu 44,0526. Dan pada variable *family support* memiliki nilai mean sebesar 83,7368. Selanjutnya untuk standar deviasi nilai tertinggi dari variable *work life balance* yaitu 13,75772, nilai 15,85294 untuk variable *family support.* Deskripsi kategori berdasarkan jumlah anak dapat disimpulkan nilai tertinggi dari *work life balance* berjumlah 1 anak yaitu dengan nilai 13, 75772. Sedangkan nilai terendahnya yaitu 3,33104 yang memiliki jumlah anak 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Deskripsi Data Berdasarkan Ijazah Terakhir

Tabel 16 Deskripsi Data Berdasarkan Ijazah Terakhir

	Ijazah Terakhir	N	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	SMP	6	35.1667	3.71035
	SMA	29	40.4483	12.26373
Family Support	SMP	6	74.6667	13.75015
	SMA	29	80.4828	15.73581

Berdasarkan tabel 16 dapat disimpulkan data ijazah terakhir karyawan bahwa yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 35,1667 pada variable *work life balance* sedangkan pada variable *family support* nilai rata-rata tertinggi adalah 80,4828. Selanjutnya nilai standar deviasi tertinggi adalah 12,26373 dari variable *work life balance.* Dari variable *family support* nilai tertinggi yaitu 15.73581.

2. Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *SPSS for windows* versi 16.00 dan hasilnya akan dijabarkan pada table berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 13 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Skala	Cronbach's Alpha	N of item
1.	*Work Life Balance*	0.618	24
2.	*Family Support*	0.948	24

Table di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk skala *work life balance* dan skala *family support.* Pada skala *work life balance* diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0, 618, maka dapat dikatakan reliabilitas alat ukur adalah baik. Sedangkan pada skala *family support* diperoleh nilai reliabilitas 0,948 yang artinya bahwa reliabilitasnya juga baik. Kedua variable ini memiliki reliabilitas yang baik, yang mana hal tersebut sudah jelaas bahwa aitem-aitem yang ada di dalamnya sangat reliabel untuk dipakai sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0, 50 dan mendekati 1, 00.

3. Uji Hipotesis

Pengaruh *family support* terhadap *Work life balance* diperoleh dengan cara menghitung koefisien regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antar kedua variable yaitu digunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Berikut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana ;

Table 14 Hasil *Output* Analisis Regresi *Correlation*

		Work Life Balance	***Family Support***
Pearson Correlation	Work life balance	1.000	.160
	Family support	.160	1.000
Sig. (1-tailed)	Work life balance		.179
	Family support	.179	
N	Work Life Balance	35	35
	Family Support	35	35

Table di atas adalah *output* analisis regresi *correlation* yaitu gambaran mengenai korelasi antara variable *family support* dan variable *work life balance.* Berdasarkan table di atas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 1,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variable *Family Support* dan variable *work life balance.*

Harga koefisien korelasi menunjukkan korelasi yang bersifat positif (+). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang searah, artinya semakin tinggi *family support,* maka akan semakin tinggi pula *work life balance* yang ditunjukkan karyawan wanita, begitupun sebaliknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 15 Hasil *Output* Analisis Regresi Sederhana *Model Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.160	.026	-.004	4. 81472

Berdasarkan table, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,026. *R Square* disebut juga dengan koefisien determinasi yang berarti 26% variable *work life balance* dipengaruhi oleh *family support. R Square* berkisar antara 0 hingga 1 , jika semakin besar *R Square* maka akan semakin kuat korelasi antara kedua variable.

Table 16 Hasil *Output* Analisis Regresi Sederhana *Anova*

ANOVA						
Model		Jumlah Kuadrat	Df	Rata-rata Penguadratan	F	Sig.
1	Regression	20. 152	1	20.152	.869	.358
	Residual	764.991	33	23.182		
	Total	785.143	34			

Berdasarkan table di atas dapat diketahui nilai F hitung besar 0,869 dengan signifikansi sebesar 0,358 memiliki arti bahwa model regresi yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk memprediksi variable *work life balance.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 17 Hasil *Output* Analisis Regresi Sederhana *Coefficients*

Coefficients						
		Unstandardized Coefficient		Standarfized Coefficient	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.573	4.515		20.723	.000
	Family support	.050	.053	.160	.932	.358

Berpedoman pada table diatas, maka diperoleh model persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

Y=93,573+0,050X

Y=*Work Life Balance*

X=*Family Support*

Atau bisa diuraikan seperti :

Work Life Balance=93,573 + 0,050 *Family Support*

a. Konstanta sebesar 93,573 menyatakan bahwa jika tidak ada *Family support*, maka *work life balance* adalah 93,573.
b. Koefisien regresi sebesar 0,050 menyatakan bahwa setiappenambahan 1% tingkat *family support* maka *work life balance* karyawan wanita akan meningkat sebesar 0,050.
c. Untuk analisis regresi linier sederhana, harga koefisien korelasi (0,050) adalah harga *Standardized Coefficient* (beta).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai 0,050 pada variable *family support* bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *family support* maka akan semakin tinggi pula *work life balance* pada karyawan wanita. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable X *(family support)* memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan variable Y (*work life balance)* dengan nilai regresi 0,050 dan nilai t hitung = 0,932 dengan tingkat signifikansi 0,358.

4. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *family support* berpengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan wanita di PT. Kareb Bojonegoro. Berdasarkan data yang telah didapatkan dan dianalisis, maka hasilnya dapat dipaparkan dalam penjelasan berikut ini.

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas data pada skala *family support* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,018 > 0,05, sedangkan untuk skala *work life balance* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,386 > 0,05. Karena kedua skala tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya yaitu uji linieritas yang berfungsi untuk membuktikan bahwa variable bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variable terikat. Pada uji linieritas ini menggunakan uji F *(anova)* dan didapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil nilai signifikansi sebesar 0,358 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variable *family support* dan variable *work life balance* terdapat hubungan yang linier. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan didapatkan hasil koefisien determinan sebesar 1,000 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Family Support* terhadap *work life balance* karyawan wanita di PT. Kareb. Arah hubungan antara kedua variable dalam penelitian ini bersifat positif (+). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang searah, artinya semakin tinggi *family support*, maka akan semakin tinggi pula *work life balance* yang ditunjukkan karyawan wanita, begitupun sebaliknya.

Family Support merupakan dukungan kenyamanan, perhatian, penghargaan, pertolongan dan penerimaan dari keluarga yang membuat individu me rasa dicintai dan dihargai. Hasil penelitian membuktikan bahwa salah satu factor pendorong *work life balance* karyawan wanita di PT. Kareb Bojonegoro adalah adanya *family support* dengan nilai rata-rata *(mean)* yang didapatkan sebesar 83,3714. Sedangkan untuk variable *work life balance* memiliki nilai rata-rata *(mean)* sebesar 97,7143. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *family support* dan *work life balance* pada karyawan wanita di PT. Kareb Bojonegoro tergolong tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laela dan Muhammad (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *family support* dengan *work life balance* pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan wanita. Sumbangan efektif dari variable *family support* terhadap *work life balance* adalah sebesar 98,1% dan sisanya 1,9% dipengaruhi oleh factor lain. Penelitian yang dilakukan oleh Abendroth dan den Dulk (2011) mengemukakan bahwa *instrumental* dan *emotional support* di tempat kerja terbukti mampu meningkatkan *work life balance* pada pekerja. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *emotional family support* terbukti memberikan dampak positif terhadap *work life balance.* Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Seiger dan Wiese (2009). Dalam hasil penelitiannya, dukungan social yang berasal dari pasangan, anggota keluarga, teman, dan rekan kerja cenderung memengaruhi seseorang dalam menyeimbangkan perannya, sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik akibat dari berbagai tuntutan peran sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga.

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Ross dan Vasantha (dalam Atheya & Arora, 2014) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini. Selain itu, *family support* yang tinggi juga mampu membuat karyawan wanita untuk selalu merasa sejahtera dan bahagia yang ditentukan oleh persepsi karyawan dengan merasa selalu bahagia, diperhatikan dan dicintai oleh keluarga maupun kerabat lainnya sehingga akan memperkecil terjadinya ketidak seimbangan kerja.

Work life balance didefinisikan sebagai bentuk upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (fisher, 2009). *Work life balance* juga diartikan sebagai taraf ketika individu dapat menyelaraskan kepuasan dan keterlibatan perannya dalam pekerjaan maupun keluarga.

Pengaruh *family support* terhadap *work life balance* diperoleh hasil sebesar 26% dan selebihnya 74% variable *work life balance* dipengaruhi oleh factor lain, seperti halnya yang dikemukakan oleh Saltzein dkk , (dalam pararmita & waridin, 2006) konflik pekerjaan kehidupan sehari-hari dapat mempengaruhi karyawan, tetapi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga lebih merasakan konflik tersebut oleh karna banyaknya tuntutan yang muncul.melalui uji anova yang telah dilakukan, didapatkan hasil mengenai gambaran *work life balance* berdasarkan signifikansi 0,358.

Dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa *family support* dapat berpengaruh terhadap *work life balance* yang mana hasilnya dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata *(mean)* dari variable *family support.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Variable *family support* pada karyawan wanita didapatkan nilai rata-rata 83,3174, yaiitu jumlah subjek wanita sebesar 35 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjang dengan teori-teori dan penelitian yang relevan untuk menjawab permasalahan dalampenelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *family support* terhadap *work life balance.*, yang berarti bahwa jika karyawan wanita memiliki *family support* ypang tinggi, akan semakin tinggi pula *work life balance* yang ditunjukkan di perusahaan PT. Kareb Bojonegoro.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bahwa ada pengaruh antara *family support* terhadap *work life balance* pada karyawan wanita di PT. Kareb Bojonegoro. Hal ini dibuktikan dengan analisis data dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan aplikasi *SPSS for windows 16.00.* dengan nilai sebesar 0,026 atau 26%.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dipaparkan, beberapa saran yang diberikan peneliti diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi, baik barang dan jasa, serta tempat berkumpulnya semua factor produksi. Perusahaan juga merupakan tempat untuk kegiatan di bidang ekonomi, contohnya bekerja atau mencari uang. Namun tergantung individu dalam menyeimbangkan waktu, maka diharapkan perusahaan mampu menciptakan suasana, maupun memberikan kontribusi dalam bidang Psikologi mengenai pentingnya peran dukungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keluarga untuk meningkatkan keseimbangan kerja pada karyawan wanita.

2. Bagi Karyawan wanita

Bagi karyawan diharapkan untuk dapat menumbuhkan perasaan yang nyaman dan menyenangkan saat berada di Perusahaan. Hal tersebut penting untuk dimiliki karena agar tidak menurunkan keseimbangan kerja antara di perusahaan dan di rumah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih mencermati mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* seperti factor individu, factor organisasi dan factor lingkungan social, yang meliputi factor individu adalah kepribadian, *psychological well being,* kecerdasan emosi. Sedangkan untuk factor organisasi yaitu pekerjaan, *work life balance policies,* dukungan organisasi, stress kerja dan peran manusia. Selain itu juga factor lingkungan dipengaruhi oleh anak, dan dukungan keluarga. Selanjutnya, penelitian ini juga bisa dikembangkan dengan menggunakan penelitian eksperimen, supaya penelitian ini bisa berkembang dengan lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Ayuningtyas, L.,& Septiani, B.G. 2013. *Hubungan Family Suportive Supervison Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja.* Jurnal Psikologi Industri dan organisasi. Vol.02, No. 01

Genapathi, I.M. 2016. *Pengaruh Work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (*studi pada PT. Bio Farma Persero). Jurnal Ecodemica, Vol.4 No.1

Artiningsih, D.W.,& Rasyid, S. 2013. *pengaruh locus of control, organization citizenship behavior dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru).* Jurnal aplikasi manajemen. Vol.2, No. 03

Nurendra, A.M.& Saraswati, M.P.2016. *model peranan work life balance, stress kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.* Jurnal Humanitas. Vol.13 No. 02

Tarigan, C.F.,& Ratnaningsih, I.Z. 2018. *Hubungan antara work family balance dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X.* Jurnal Empati. Vol.7 No.3

Akanni, A.A.,& Oduaran, C.A. 2017. *Work life balance among academics: do gender and personality traits really matter?.* Journal department of psychology. Vol. 15 No. 4

Burnett, S.B.,& Gatrell, C.J. 2010. *Well balanced families? A gendered analysis of work life balance policies and work family practices.* Journal department of management learning and leadership. Vol. 25 No.7

Maschucha, M.M.,& Mirabent, J.B. 2016. *Work life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction.* Journal of managerial psychology. Vol. 31 No.2

Oktaviani, H.,& Budiono.2018. *pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variable intervening pada pt. berlian jasa terminal Indonesia.* Jurnal ilmu manajemen. Vol. 6 No.3

Anggraeni, P. N (2018). Hubungan Jenjang Karir dengan *Work Life Balance* Pada Wanita Karir. *Skripsi.* Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur, (2012). *Keadaan Angkatan Kerja di Provinsi Jawa Timur,* Agustus 2012: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.

Muhid, A. 2012. *Analisis Statistik.* Sidoarjo: Zifatama Publishing

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Andadari, D. R. (2015). Hubungan *family supportive supervisory behaviorsdan trust in supervisor* dengan employee engagement.*Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Pendidikan Indonesia.

Anoraga, Pandji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*, Jakarta : PT. Rineka Citra.

Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Wilkinson, M. (2013). Work Life Balance and Psychological well-being in men and women. *Dissertation. Alabama:* Auburn University.

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.

Ambari, P.K.M. (2010). Hubungan antara dukungan keluarga dengan keberfungsian sosial pada pasien skizofrenia pasca perawatan di rumah sakit. Skripsi, Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.

Apollo.,& Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. Widya Warta, 2 (36), 254 – 271.

Arifiati, R.F. (2013). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dan kepercayaan diri dengan kemandirian belajar. Naskah Publikasi.Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rosianaa, D. (2004). Mengatasi konflik sebagai karyawan dan ibu rumah tangga pada tenaga kerja wanita di Indonesia. Jurnal Sosial dan Pembangunan, 23 (2), 271-287.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id