

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bergesernya arus globalisasi turut merubah pola pikir dan persepsi masyarakat mengenai wanita berpendidikan tinggi dan wanita yang bekerja (Sany dan Rahardja, 2016). Keterlibatan wanita dalam dunia kerja membuat tingginya angkatan kerja wanita, termasuk wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) menunjukkan nilai persentase 69,52% pekerja wanita yang berstatus kawin di tahun 2020, sebanyak 70,02% di tahun 2019, dan di tahun 2018 menunjukkan nilai 70,96% (Profile Perempuan Indonesia, 2019; 2020; 2021). Survei tersebut menunjukkan bahwa wanita yang bekerja menjalani peran ganda yaitu sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga, sehingga ibu mengalami banyak rintangan dalam kehidupan yang perlu dihadapi.

Suatu peran memiliki tuntutan dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga dalam menjalaninya memerlukan energi, waktu, dan atensi untuk tidak mengganggu peran satu dengan peran lainnya (Fadhila dan Hairina, 2016), namun kenyatannya ibu yang bekerja cenderung mengalami konflik peran karena tidak pandai dalam menyeimbangkan peran ganda (Ayuningtyas dan Septarini, 2013). Kehidupan pekerjaan dapat mengganggu kehidupan keluarga, begitupun sebaliknya kehidupan keluarga dapat mengganggu kehidupan pekerjaan sehingga adanya kecenderungan terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang menjadikan terjadinya

ketidakseimbangan.

Risiko yang mungkin terjadi ketika ibu mengalami konflik dan mengalami ketidakseimbangan dalam menjalani peran gandanya yaitu kurangnya perhatian terhadap keluarga dan rasa bersalah seringkali muncul dari diri pribadi ibu karena ingin mengoptimalkan perannya sebagai ibu rumah tangga, selain itu risiko pada pekerjaan turut terjadi ketika terlalu fokus terhadap keluarga seperti memilih untuk tidak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga menghambat dalam tujuan bekerja sebagai mengaktualisasi diri (Ayugrahani, 2007; Mariyanti, dkk, 2021). Pada hal ini, keseimbangan menjadi suatu kebutuhan bagi ibu yang bekerja untuk mampu menjalani kedua peran dan menciptakan kehidupan yang penuh makna dan berkualitas (Nashori, 2009).

Mafini dan Dlodlo (2014) menyebutkan bahwa ibu bekerja yang memiliki keseimbangan dalam perannya, mampu mengatasi tugas dan tanggung jawabnya dan merasa kepuasan dengan hidupnya secara umum sehingga menguntungkan seluruh pihak dalam peran-perannya. Menurut Carlson dan Grzywacz (2007), *work-family balance* merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk memberikan gambaran bagaimana keadaan dari psikologis individu tersebut. Individu yang memiliki *work-family balance* perlu memenuhi kriteria dari keseimbangan peran (Grzywacz, 2008).

Marks dan MacDermid (1996) menggambarkan individu dengan keseimbangan peran yang negatif atau tidak seimbang sebagai tendensi individu untuk sepenuhnya terlepas dalam keterlibatan setiap peran, sebaliknya individu dengan keseimbangan peran yang positif dideskripsikan sebagai kecenderungan individu untuk terlibat penuh

dengan memberikan sikap perhatian dan kepedulian dalam pelaksanaan setiap peran untuk mendekati khas dari setiap peran. Lanjutnya, individu dengan keseimbangan positif menghasilkan pemahaman dan perasaan yang dapat diartikulasikan secara eksplisit sekaligus secara implisit dengan menghubungkan aktivitas keseharian yang seolah menjadi kebiasaan.

Individu dengan *work-family balance* ditandai dengan individu yang memprioritaskan cenderung sama antar kedua peran, memiliki nilai proporsi yang harmonis dan saling memuaskan antar kedua peran, menunjukkan efektivitas dengan berfungsi dengan baik, berusaha untuk sukses, mampu produktif, dan menunjukkan efek positif seperti rasa bahagia, puas, dan sehat dalam peran kerjanya dan peran keluarganya (Greenhaus dan Allen, 2011). Ibu yang bekerja perlu menumbuhkan sikap fleksibilitas untuk mengurangi stres dari tekanan karena terlibat dalam satu peran saat melakukan peran lain. Individu yang memiliki keterlibatan secara adil di seluruh peran menghasilkan hasil yang optimal untuk individu itu sendiri dan sistem yang individu tempati (Marks dan MacDermid, 1996).

Konsep *work-family balance* berfokus pada memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, individu yang mampu memenuhi kedua perannya mampu memberikan dampak positif dalam domain pekerjaan maupun domain keluarga, selain itu memberikan manfaat bagi individu itu sendiri dan orang lain disekitar individu tersebut (Carlson, dkk, 2009). Berkaitan hal tersebut, ketika ibu yang bekerja mampu menyelesaikan beban dan tanggung jawab pada kedua domain dapat memberikan efek positif pada keluarga dan perusahaan.

*Work-family balance* pada pekerja memunculkan produktivitas dalam menjalankan pekerjaannya yang selanjutnya pekerja dapat mencapai kepuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Tarigan & Ratnaningsih (2018) dihasilkannya bahwa individu yang merasa puas dalam pekerjaan karena kebutuhan-kebutuhan selama bekerja terpenuhi, dapat meningkatkan *work-family balance*. Selain itu, individu menjadi lebih loyal terhadap organisasi dan cenderung berperilaku positif dengan adanya *work-family balance* (Moore, 2007). Dampak positif turut dirasakan keluarga yaitu rasa kebahagiaan, *bonding* keluarga pun tetap terasa, terjalannya komunikasi dan hubungan dengan anak serta suami meskipun ibu bekerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Wijayanto & Fauziah (2018) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *work-family balance* pada kehidupan keluarga dan kehidupan pribadinya, dirinya merasakan perasaan yang positif.

Seimbangnnya peran keluarga dan pekerjaan dianggap sebagai kebutuhan. Menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaan atau *work-family balance* merupakan suatu hal penting untuk dimiliki karena banyak manfaat yang akan diraih seperti meningkatkan kesejahteraan dan menurunkan stres terhadap pekerjaan, menghindari terjadinya *burnout* (Parkes dan Langford, 2008), meningkatkan kualitas hidup individu yang akan berguna untuk efektivitas karyawan dalam bekerja, dan mengurangi beban peran yang dijalani untuk dapat mengurangi depresi dalam menjalankan peran (Greenhaus, dkk, 2003).

Wanita yang bekerja cenderung tidak mampu menjaga dan mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya, hal ini seringkali dialami

karyawan dengan beban kerja dan tanggung jawab tinggi seperti jasa perbankan, karena tuntutan untuk mencapai target, mencari solusi dan mengatasi permasalahan dengan penuh kecermatan serta ketelitian dari banyak nasabah namun dengan waktu yang terbatas (Maulidyah, 2017), sehingga industri jasa perbankan seringkali disebut dengan tingkat kesibukan tinggi. Idealnya, tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan turut memberikan rasa nyaman untuk karyawan dapat bekerja dengan optimal dan efisien (Hatta, 2021).

Tingginya beban kerja sebagai pegawai perbankan mempengaruhi penerapan jam kerjanya. Ibu yang bekerja sebagai pegawai perbankan memiliki jam kerja lebih dari 10 jam setiap harinya untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi dan pelaporan keuangan harian sehingga tidak jarang karyawan perbankan melakukan penambahan jam kerja atau kerja lembur untuk dapat menyelesaikannya (Sorongan, dkk, 2015). Penelitian Nafis (2020) menjelaskan bahwa ibu yang bekerja sebagai pegawai bank merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan organisasi yaitu 10 jam perharinya, namun beberapa hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu perlunya melakukan kerja lembur seperti melengkapi persyaratan sebagai kreditur atau nasabah resmi dan mendapatkan persetujuan dari *manager* atau pimpinan cabang. Selain penambahan jam kerja lembur, penerapan jam kerja dalam industri perbankan juga terikat dan karyawan tidak mampu secara fleksibel mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan (Sari, 2016).

Beberapa kasus lainnya yaitu karyawan perlu membawa pekerjaan ke rumah yang seharusnya pekerjaan tersebut dilakukan di tempat kerja dan karyawan

diharuskan menyelesaikan pekerjaan di hari libur untuk melakukan pencatatan dan perbaikan data, hal tersebut mengakibatkan durasi bersama keluarga menjadi lebih singkat (Elmi, 2018), dan membuat keluarga seringkali memberikan protes karena ibu yang masih bekerja sampai malam hari dan masih sibuk bekerja di waktu libur (Nafis, 2020).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai bank di Kota Padang, penerapan jam kerja seringkali dikeluhkan di mana seringkali di luar jauh jam kerja wajib sehingga mengakibatkan munculnya rasa bersalah meninggalkan anak lebih lama dan munculnya perasaan keberatan karena waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Tidak dapat dipungkiri bahwa ibu yang bekerja sebagai pegawai bank seringkali dilema akan perannya yang perlu mengurus rumah tangga, namun terhalang oleh pekerjaan yang belum terselesaikan.

Penelitian yang dilakukan Nafis (2020) turut menjelaskan bahwa ibu yang bekerja sebagai *frontliner* seperti unit *customer service* dihadapkan pada banyaknya nasabah dengan karakter yang berbeda-beda, sehingga karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan cepat dan memberikan solusi yang tepat, menjaga suasana hati (*mood*) dari urusan pribadi di luar pekerjaan, dan tetap melayani nasabah dengan baik. Tuntutan profesionalisme kerja untuk tidak mencampur-adukkan kehidupan pribadi dan urusan pekerjaan menjadikan bekerja sebagai faktor stres dan menyebabkan kelelahan bekerja (Wibowo dan Hartono, 2020).

Permasalahan-permasalahan ibu yang bekerja sebagai pegawai bank memberikan gambaran bahwa ibu yang bekerja memiliki kesulitan dan

menyeimbangkan perannya. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan oleh Dennira (2020) yang menjelaskan bahwa beberapa karyawan Bank Tabungan Negara Syariah mengalami gangguan kesehatan akibat tekanan kerja yang menuntut pencapaian target sehingga merasa lelah fisik dan pikiran serta kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga keluarga seringkali memberikan komplain karena lebih memprioritaskan pekerjaan.

Setiap individu memiliki perbedaan dalam pengalaman dan prioritas hidup sehingga pencapaian hidup setiap individu tidak hanya dinilai dari pekerjaan saja. Banyak organisasi yang menilai bahwa pencapaian karir cukup berupa insentif dan kenaikan gaji, namun karyawan juga mengharapkan bentuk tidak terwujud dari kesuksesan karir mereka yaitu berupa *work-family balance* (Finegold dan Mohrman, 2001). Kenyataannya, selalu terjadi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga (Ramadhani, 2012), ibu yang bekerja sebagai pegawai bank perlu melaporkan keuangan, target nasabah yang diraih setiap harinya, dan segera menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami *customer* sehingga tidak jarang pegawai perbankan melakukan lembur dan hal-hal tersebut mampu mengganggu berjalannya peran dalam keluarga. Hal tersebut berdampak pada waktu ibu untuk keluarga memberi waktu untuk suami dan anak. Maka dari itu, perusahaan perlu memikirkan strategi *work-family balance* yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan-karyawan dan membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga (Corporate Voices for Working Families, 2005).

Strategi perlu dihadirkan untuk membantu pekerja dalam memenuhi tanggung

jawab peran yang dapat memberikan bentuk konkret dalam memperkuat hubungan keluarga. Bentuk strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu pemberian insentif berupa bonus sebagai penghargaan atas usahanya, hal ini memberikan sinergi yang bermanfaat dan menghasilkan keadaan sosial serta suasana hati individu menjadi lebih baik yang mampu membawa interaksi yang baik pula antara orang tua dan anak maupun suami dan istri (Carlson, dkk, 2009). Selain itu, berupa fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja dan pemberlakuan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga, untuk karyawan dapat mengelola dan mengerjakan setiap tanggung jawab perannya sehingga mengurangi stres pada karyawan akibat memikirkan tuntutan peran satu saat menjalani peran lainnya (Hammer, dkk, 2009), hal ini mendukung karyawan dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Pucangan dan Indrawati, 2020).

Sebagai pegawai perbankan dituntut mampu mengembangkan diri dalam pekerjaan, namun kenyataannya kinerja karyawan dari segi kedisiplinannya dinilai menurun seperti sering absen dan terlambat datang ke kantor karena mengurus rumah tangga (Hartono dan Perdhana, 2021). Pada hal-hal tersebut, karyawan membutuhkan masukan ketika ibu yang bekerja sebagai pegawai bank mengalami kesulitan dalam hal pekerjaan dan hal lain yang berkaitan dengan kinerja dalam pekerjaannya, yaitu dengan menanyakan dan mendapatkan solusi penyelesaian dengan orang yang berpengalaman seperti *senior* atau atasan (Nafis, 2020).

Kebijakan organisasi sebagai bentuk formal dukungan sosial tidak selalu berjalan lancar, banyak perusahaan belum sukses dalam memperhatikan *work-family*

*balance* pekerja-pekerjanya (Hammer, dkk, 2009), karena organisasi menganggap karyawan yang mencari keseimbangan dalam kehidupannya dapat mengurangi komitmen pada organisasi dan mengurangi produktivitas dalam bekerja (Greenhaus, dkk. 2003). Karyawan yang mencari keseimbangan turut berpartisipasi dalam peran keluarga namun mengalami kesulitan berpartisipasi dalam peran pekerjaannya sehingga karyawan tidak mampu produktif dalam bekerja. Selain itu dukungan informal untuk pekerjaan dan keluarga dianggap lebih penting daripada pemberlakuan kebijakan untuk kesejahteraan karyawan (Behson, 2005). Maka dibutuhkannya dukungan informal seperti dukungan atasan atau *supervisor* sebagai jembatan antara kebijakan tertulis dengan karyawan (Hammer, dkk. 2007), yang disebut dengan *family supportive supervisor*.

Menurut Kossek, dkk (2018), *family supportive supervisor* mengacu pada sejauh mana karyawan menilai *supervisor* atau atasannya menunjukkan sikap dan perilaku yang mendukung tuntutan peran dalam keluarga karyawan. Persepsi karyawan mengenai dukungan *supervisor* terhadap peran karyawan dalam keluarga diperlukan sebagai kebutuhan karyawan untuk kebersamai melaksanakan pekerjaan dan tuntutan keluarga sehingga mendukung kesehatan, kepuasan kerja, mengurangi konflik kerja-keluarga, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan dalam bekerja (Hammer, dkk, 2009). Keberadaan *supervisor* dikenal penting dalam menciptakan situasi kerja yang kondusif dan rasa nyaman untuk karyawan, sehingga seorang *supervisor* perlu memahami karakteristik dari setiap karyawannya dan tugas-tugas yang diemban oleh karyawannya (Cucuani dan Fitriyani, 2017). Dengan adanya pemahaman terkait fungsi

perannya, *supervisor* dapat memberikan dorongan untuk mampu berempati dan membimbing karyawan-karyawannya dalam usaha bertanggung jawab menyeimbangkan peran gandanya, yang selanjutnya tujuan karyawan secara pribadi dapat terwujud dan tujuan organisasi pun turut tercapai. Perilaku *supervisor* yang mendukung karyawannya disebut dengan *family supportive supervisor behavior*.

*Family supportive supervisor behavior* adalah perilaku suportif dari atasan terhadap peran karyawan dalam keluarga yang dapat membentuk persepsi pada karyawan bahwa dirinya didukung oleh organisasi (Hammer, dkk, 2007). Supervisor perlu memahami dan menunjang kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun keluarga karyawannya. Berbagai bentuk dukungan yang dapat supervisor berikan pada karyawan yang mencakup dua hal yaitu mendukung pengelolaan tuntutan peran pekerjaan dengan peran keluarga dan mendukung kinerja kerja karyawan.

Hammer dan Kossek (2013) menjelaskan bahwa jenis-jenis perilaku *supervisor* yang mendukung keluarga karyawan yaitu membantu karyawan dalam menyesuaikan sistem kerja yang dapat mendukung karyawan dalam mengelola masalah kehidupan kerja dengan masalah keadaan darurat keluarga dan memberi tahu karyawan akses kebijakan perusahaan yang dapat membantunya; menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan dengan mengekspresikan empati, pengertian, atau menawarkan bantuan saat karyawan berada dalam permasalahan kedua peran, mengajukan pertanyaan terbuka mengenai kebutuhan pribadi karyawan atau keluarga, dan menindaklanjuti kebutuhan-kebutuhan yang diajukan; memberikan contoh yang baik dalam pengelolaan prioritas dengan berbagi ide atau memberikan nasihat kepada

karyawan; dan menjadi individu yang fleksibel dalam merencanakan pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kehidupan keluarga karyawan dan produktivitas tempat kerja dengan meminta masukan dan menerapkan cara-cara baru untuk saling bekerja sama mengenai bagaimana pengaturan kerja yang dapat menguntungkan organisasi dan karyawan.

Selanjutnya dukungan terhadap kinerja kerja karyawan mencakup jenis-jenis perilaku seperti memberitahu dan memastikan bahwa karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan hal-hal yang akan dievaluasi; memastikan bahwa karyawan termotivasi dalam pekerjaannya dengan memberikan pujian atas ide atau hasil kerja yang baik, memberikan *feedback* atau *reward* mengenai kemajuan kinerja dan pencapaian hasil, dan mengajarkan karyawan terkait keterampilan dan strategi kerja; memfasilitasi dengan memberikan sumber daya seperti ketersediaan peralatan yang mendukung kerja karyawan dan menghilangkan hambatan bagi karyawan; dan mendukung proses perubahan dan tanggap terhadap kesulitan yang dialami karyawan seperti mendiskusikan mengenai perubahan yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya (Hammer dan Kossek, 2013).

Dukungan atasan memberikan pengalaman positif pada karyawan di tempat kerja sehingga membantu karyawan dalam mengelola berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang seringkali bertumbukan (Ferguson, 2012). Dukungan dari supervisor merupakan pernghubung terciptanya *work-family balance* pada karyawan yang dapat membantu mengurangi efek negatif pekerjaan dan stres keluarga karyawan (Hammer, dkk. 2009), melihat atasan atau *supervisor* merupakan salah satu sumber

daya yang mampu berempati terhadap keinginan karyawan dan membantu pencegahan masalah tuntutan peran dari keluarga yang mengganggu pekerjaan sehingga mengarahkan pada hasil kesehatan yang baik dan kesejahteraan pada individu.

Supervisor yang suportif terkait pekerjaan dan keluarga membuat karyawan mudah merestrukturisasi pekerjaannya agar lebih mampu melaksanakan tanggung jawabnya dalam domain keluarga dan pekerjaan (Hammer, dkk, 2011). Dukungan positif dari atasan memicu keuntungan yang dapat meningkatkan persepsi karyawan bahwa dirinya mampu memenuhi harapan perusahaan dan harapan dari keluarga, selain itu mampu mengembangkan keterampilan dan perilaku yang membentuk karyawan untuk terlibat dengan peran secara seimbang (Ferguson, 2012). Pada hal ini, dukungan atasan mengarah pada keberhasilan negosiasi terhadap harapan dalam peran-peran yang saling menguntungkan dengan orang lain seperti suami, anak, atasan, dan organisasi.

Baihaqqi (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara *family supportive supervisor behavior* terhadap *work-family balance* karena kesediaan supervisor membantu berkomunikasi dalam mengelola sistem kerja yang efektif dengan karyawan sehingga membantu karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, selain itu kebijakan organisasi yang diberikan menjadi faktor tercapainya *work-family balance* pada karyawan Bank Mandiri Dumai. Penelitian lain dilakukan Ayuningtyas dan Septarini (2013) yang juga menghubungkan kedua variabel, dihasilkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang suportif mampu mengurangi konflik peran akibat tuntutan waktu dan ekspektasi

organisasi berikan sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti melihat adanya fenomena kondisi *work-family balance* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai perbankan di daerah Kota Padang. Guna mempertahankan kondisi *work-family balance*, ibu yang bekerja perlu mendapatkan *family supportive supervisor* dalam pekerjaannya. Beberapa penelitian terdahulu telah melihat keterkaitan antara *family-supportive supervisor behavior* dengan *work-family balance* pada pekerja wanita. Namun dari penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, peneliti belum banyak menemukan penelitian mengenai pengaruh *family supportive supervisor behavior* dengan *work-family balance* yang menggunakan ibu pegawai perbankan sebagai subjek.

Pada penelitian sebelumnya melihat *work-family balance* kepada pekerja wanita perbankan dengan beragam status perkawinan (Asmi, 2019; Genturwati, 2019; Baihaqqi, 2021) dan wanita pekerja dari beragam pekerjaan (Ayuningtyas dan Septarini, 2013; Lestari, 2019). Oleh sebab itu, peneliti memilih ibu pegawai perbankan dalam penelitian ini karena melihat bahwa konstruk *work-family balance* berkaitan pada ranah keluarga dan pekerjaan, dinilai searah dengan subjek ibu bekerja yang memiliki peran besar pada kedua ranah tersebut. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh *family supportive supervisor behavior* terhadap *work-family balance* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai perbankan di Kota Padang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *family supportive supervisor behavior* terhadap *work family balance* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai perbankan?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dikemukakan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *family supportive supervisor behavior* terhadap *work family balance* pada ibu yang bekerja sebagai pegawai perbankan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian yang dilakukan pada ibu yang bekerja di Kota Padang ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan wawasan bagi perkembangan keilmuan psikologi, terkhusus pada bidang Psikologi Industri/Organisasi yang berkaitan dengan *family supportive supervisor behavior* dan *work family balance*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Ibu yang Bekerja sebagai Pegawai Perbankan

Melalui penelitian ini, diharapkan ibu yang bekerja dapat memperoleh informasi dan wawasan baru mengenai manfaat dalam perilaku dukungan *supervisor* terkait keluarga (*family supportive supervisor behavior*) sebagai salah satu upaya mencapai *work family balance* dalam dirinya, sehingga dapat

meningkatkan kemampuan ketika menghadapi *distress* yang terjadi di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan keluarga.

## 2. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberi wawasan kepada organisasi/perusahaan perbankan terkait pentingnya mempertahankan kondisi *work-family balance* pekerjanya dalam keadaan baik dan menginisiasi mengenai program-program yang menunjang hubungan positif antara *supervisor* dengan karyawan dan sehingga dapat melakukan upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan organisasi.

## 3. Bagi Penelitian selanjutnya

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang untuk meneliti secara mendalam atau penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan *Family Supportive Supervisor Behavior* atau *Work Family Balance*.

### 1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan yang diangkat penulis, rumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan pustaka, berisi teori-teori yang menjelaskan tentang *family supportive supervisor behavior* ibu yang bekerja dan *work family balance* yang berkaitan dengan definisi, komponen, dan factor-faktor yang mempengaruhi.

Pada bagian ini juga terdapat kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang alur berpikir mengenai hubungan kedua variable dan hipotesis penelitian.

**BAB III:** Metode penelitian, berisi uraian mengenai metode yang digunakan dalam penelitian yang mencakup variable penelitian, definisi konseptual, dan operasional, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, instrument penelitian, metode pengambilan data, uji validitas, dan reliabilitas alat ukur, serta metode analisa data.

**BAB IV:** Hasil dan pembahasan, berisi data hasil penelitian yang telah diolah dengan aplikasi SPSS, analisis hasil penelitian, pengujian terhadap hipotesis penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

**BAB V:** Penutup, berisi kesimpulan dan saran.

