

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dan perubahan nilai-nilai sosial dan budaya membuat wanita bekerja di luar rumah sebagai hal yang biasa. Partisipasi wanita di dunia kerja cenderung semakin meningkat (Kussudyarsana & Soepatini, 2008). Salah satu indikator yang menunjukkan peran serta wanita dalam kerja atau pembangunan adalah tingkat partisipasi wanita yang semakin meningkat. Data dari BPS menunjukkan jumlah wanita pekerja di Indonesia pada tahun 2011 mencapai 48,440 juta, meningkat dari tahun sebelumnya 47,24 juta padahal tahun 2009 baru 46,68 juta orang. Membuktikan jumlah perempuan pekerja terus meningkat setiap tahunnya. Indikator serupa juga diperoleh ketika mempelajari kegiatan perempuan Indonesia berusia 15 tahun ke atas, semakin banyak yang memberi respon bahwa kegiatan mereka adalah bekerja. Persentasenya mencapai 79,2% pada tahun 2009 dan meningkat menjadi 80,8% pada tahun 2011 (Badan Pusat Statistik, 2013).

Banyak wanita Indonesia yang tidak lagi sekedar mencurahkan tenaganya, di lingkungan rumah tangga (*domestic domain*), tetapi telah meluas ke luar rumah tangga (*public domain*). Selanjutnya pada sektor publik bentuk pekerjaannya dibagi menjadi dua, yaitu pekerjaan dalam bentuk formal dan pekerjaan dalam bentuk informal. Menurut Suryamin (2012), pekerjaan dalam bentuk formal adalah pekerjaan yang sifat pekerjaannya dibantu buruh tetap atau karyawan, terdiri dari tenaga profesional, teknisi dan sejenisnya, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan dan tenaga usaha jasa. Pekerjaan dalam bentuk informal adalah segala jenis pekerjaan yang tidak menghasilkan pendapatan yang tetap, tempat pekerjaan yang tidak terdapat

keamanan kerja (*job security*) tempat kerja yang tidak ada status permanen atas pekerjaan tersebut dan unit usaha atau lembaga yang tidak berbadan hukum.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 77 Ayat 1 menerangkan bahwa tenaga kerja wanita menghabiskan rata-rata 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja, dan 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja. Waktu tersebut digunakan untuk memenuhi tuntutan di tempat kerja seperti; menciptakan produk dengan desain yang unik, penggunaan teknologi modern, desain organisasi serta pengelolaan SDM secara efektif (Wulandari dalam Cahyaningdyah, 2009). Pada wanita karier adanya karier berjenjang, seperti promosi jabatan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan dan meregenerasi SDM dalam kelangsungan perusahaan. Adanya promosi jabatan tersebut, mengakibatkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang tinggi, tak jarang pula diikuti dengan berpindahnya tempat kerja, misal dari satu cabang ke cabang yang lain. Setelah mengerjakan pekerjaan kantor, sore harinya wanita karier kembali lagi pada tugasnya sebagai ibu rumah tangga. Di rumah ibu dituntut untuk berperan *subordinate* (memiliki kedudukan di bawah peran suami) dalam menunjang kebutuhan keluarga dengan mengurus suami dan anak-anak, serta harus berperilaku lembut, penuh kasih sayang dan mementingkan keluarga.

Sebagai contoh wanita petani di Tapanuli, pemetik teh di Sukabumi, buruh bangunan di Bali, karyawan negeri dan swasta, serta pedagang di kota-kota besar seluruh Indonesia sama-sama harus bangun lebih awal untuk mempersiapkan kebutuhan seluruh keluarga, bekerja seharian, mencari nafkah hingga sore hari serta malamnya kembali mengurus suami dan anak-anak (www.sinarharapan.co.id). Wanita yang bekerja di luar rumah tangga, berarti peran wanita mulai sama dengan peran pria, yaitu sebagai pencari nafkah (Susan & Wirawan, 1995).

Menurut Aminatun (2008), wanita akan merasa puas jika dapat memperoleh penghasilan sendiri, sehingga tidak semata-mata tergantung pada suami. Wanita bekerja juga dapat melakukan aktivitas yang diinginkan guna mencapai prestasi dan mengisi waktu senggang untuk menunjukkan diri, sehingga diperoleh pengetahuan yang lebih luas. Wanita yang bersikap positif terhadap pekerjaan akan lebih afektif terhadap anak, lebih sedikit menggunakan paksaan, lebih simpatik pada perilaku anak, kurang memusuhi anak, lebih banyak membebaskan anak dari beban membantu pekerjaan rumah tangga.

Wanita dapat berperan sebagai seorang isteri, ibu, pekerja misalnya karyawan di sebuah kantor, dan anggota keluarga besar, pada saat yang bersamaan. Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan sosial baru. Wanita pada masa ini diharapkan memainkan peran baru yaitu sebagai isteri, ibu dan pekerja. Berperan ganda sebagai wanita pekerja dan ibu rumah tangga mengandung keuntungan, wanita pekerja dapat menikmati pendapatan dari luar rumah dan sebagai akibat dari itu tingkat kemandirian menjadi bertambah (Hurlock, 1992).

Peneliti memilih wanita yang dijadikan subjek dalam penelitian ini yaitu wanita pada masa dewasa awal, yang berada di rentang usia 21-35 tahun dan wanita pada masa dewasa madya, yang berada di rentang usia 35-55 tahun. Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan sosial baru. Wanita di masa ini diharapkan memainkan peran baru, yaitu: sebagai istri, ibu, dan pekerja (Hurlock, 1992). Kemudian, pada masa dewasa madya wanita memiliki banyak pengalaman dalam pekerjaan dan tentunya memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga tuntutan kerja pun lebih tinggi (Apollo & Cahyadi, 2012).

Soeharto (2005) mengatakan bahwa ibu pada masa dewasa awal ini memiliki anak usia bayi, kanak-kanak, prasekolah atau juga sekolah. Ibu akan berada pada posisi yang sulit karena disamping harus merawat dan mengasuh anak yang menyita waktu dan energi, ibu juga harus bekerja. Anak-anak masih membutuhkan ibu sebagai objek lekat sehingga ibu akan merasa bersalah apabila menurut pengamatan ibu, anak berada dalam pengasuhan pengganti peran ibu yang kurang berkualitas. Konflik peran ibu akan semakin bertambah karena ibu harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Pekerjaan ibu sebagai karyawan yang dituntut untuk berangkat pada pagi hari dan pulang pada sore hari yang dapat menyita waktu energi, perhatian dan komitmen ibu. Situasi ini akan semakin sulit karena ibu pada masa ini belum mempunyai dasar pengalaman untuk mengatasi konflik.

Bagi ibu yang sibuk bekerja berada pada usia dewasa madya pekerjaan rumah tangga banyak diambil oleh anak yang usianya sudah cukup mampu untuk mengerjakan pekerjaan rumah, seperti; memasak, mencuci dan menyetrika. Selanjutnya, bagi ibu yang memiliki anak pada masa-masa remaja perlu perhatian dan bimbingan orang tua dalam menyikapi pergaulan dari anak tersebut, namun karena ibu yang sibuk bekerja dapat mengakibatkan anak kurang perhatian dan mengakibatkan timbulnya kenakalan remaja (Mappaire,1983).

Sutrisno dalam Soeharto (2004) menyatakan profil wanita Indonesia pada saat ini dapat digambarkan sebagai wanita yang harus hidup dalam situasi dilematis. Di satu sisi wanita Indonesia dituntut untuk berperan dalam semua sektor, tetapi di sisi lain muncul pula tuntutan agar wanita tidak melupakan kodrat mereka sebagai wanita. Ibu bekerja dituntut untuk tetap memperhatikan keluarga, sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan peran ganda wanita pada kenyataannya menimbulkan masalah yang tidak sedikit.

Berkaitan dengan konflik peran, menurut Baltes & Heydens-Gahir(2003) konflik peran ganda diartikan sebagai suatu bentuk *interrole conflict* (konflik antar peran).Ketika peran dalam keluarga dapat mempengaruhi pekerjaan, hal itu diartikan sebagai konflik keluarga terhadap pekerjaan.Dan ketika peran dalam pekerjaan dapat mempengaruhi peran dalam keluarga diartikan sebagai konflik pekerjaan terhadap keluarga.Terjadinya tumpang tindih antara kebutuhan sebagai ibu dalam keluarga dan kebutuhan sebagai pekerja di tempat kerja. Konflik pekerjaan terhadap keluarga, mencakup 3 (tiga) dimensi, yakni : a). *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus; b). *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain; c). *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Duxbury dkk, (2001) melaporkan bahwa berpartisipasi secara bersamaan dalam dua tugas membutuhkan waktu dan energi yang menyebabkan konflik pekerjaan keluarga.Menurut Nadeem dan Metcalf (dalam Ahmad, 1997), tumpang tindih antara tugas-tugas keluarga dan pekerjaan disebut sebagai konflik pekerjaan keluarga.Istilah ini memiliki sejarah yang sangat kuno.Dalam era sistem barter,umumnya pekerjaan tidak banyak menghabiskan waktu.Kerja tidak dianggap sebagai karir, tetapi hanya untuk bertahan hidup.

Hasil observasi dan wawancara pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 18-20 April 2016, pada 5 orang ibu yang bekerja di salah satu bank swasta di kabupaten Pringsewu Lampung, peneliti menemukan bahwa 4 dari 5 orang ibu yang bekerja

tersebut memiliki aspek-aspek konflik pekerjaan keluarga yang didasarkan pada teori Baltes & Heydens-Gahir(2003). Konflik pekerjaan terhadap keluarga yang dimiliki oleh ibu yang bekerja sebagai karyawan bank swasta mencakup aspek-aspek sebagai berikut: konflik berdasarkan waktu, ibu harus bekerja mulai jam 08.00 sampai 17.00, kemudian tidak sempat mengantar dan menjemput anak sekolah, masih bisa bercengkrama dengan anak tapi tidak bisa lama karena sudah lelah bekerja, biasanya harus diluangkan ketika hari sabtu dan minggu dan kerap kali tidak sempat membantu anak mengerjakan PR. Hanya sempat mengobrol sebentar dengan suami karena suami juga sibuk kerja jadi ketika ketemu di malam hari lebih banyak mengantuknya. Dari sisi konflik ketegangan peran, ketika ibu bermasalah di tempat kerja akan mempengaruhi perilaku ibu terhadap anak, anak suka dimarah dan bermuka masam ketika melihat suami. Beban pekerjaan di tempat kerja membuat ibu malas mengerjakan pekerjaan rumah, karena ada yang membantu, misal ibu, suami, dan pembantu. Saat anak sakit akan mengganggu konsentrasi ketika sedang bekerja karena setiap saat harus selalu mengecek keadaan anak melalui telepon bahkan bila diperlukan ibu akan meminta cuti untuk menunggu anak yang sedang sakit. Dari sisi konflik perilaku, di kantor ibu dituntut untuk memiliki peran yang mampu berkomunikasi dengan baik, harus memiliki konsentrasi penuh karena ketika melakukan transaksi tidak boleh terjadi kesalahan. Di rumah, ibu harus dituntut untuk memiliki peran yang berbeda seperti memiliki sikap keibuan, hangat, penuh toleransi, dan perhatian. Namun kadangkala susah melakukan adaptasi, terkadang anak dituntut untuk memiliki perilaku yang sama seperti di tempat kerja.

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti tersebut, bahwa seorang ibu yang bekerja ternyata mengalami konflik pekerjaan keluarga. Baik dari segi pembagian waktu antara pekerjaan dan mengurus keluarga,

pekerjaan yang menuntut untuk selalu dikerjakan setiap hari tanpa absen dan keluarga yang memang harus selalu dilayani. Selanjutnya, ibu yang bekerjapun memiliki konflik pula dari segi perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga. Dalam pekerjaan, ibu dituntut untuk tetap memegang peran sebagai seorang pekerja yang harus patuh dan taat terhadap peraturan, selanjutnya di keluarga ibu harus memerankan diri sebagai seorang istri dan seorang ibu yang baik bagi suami dan anak-anaknya. Yang terakhir, ibu yang bekerja memiliki konflik dari segi perilaku, ibu dituntut untuk berperilaku profesional ketika sedang bekerja dan ketika dalam keluarga pun dituntut untuk berperilaku sebagai seorang ibu yang lemah lembut dan perhatian kepada keluarga. Hal-hal tersebut jika dilakukan secara bersamaan akan menimbulkan konflik yang berkepanjangan, ketika tuntutan pekerjaan yang mengharuskan sikap profesional tanpa toleransi dan tuntutan menjadi seorang ibu dari keluarga yang memang tidak bisa dielakkan karena kembali lagi pada konsekuensi wanita yang berkarir ganda.

Harapannya, ibu yang berperan sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga memiliki konflik pekerjaan keluarga yang rendah, sehingga dapat mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi dan bekerja pada tingkat yang efektif (Gibson *et. al* dalam Kussudyarsana & Soepatini, 2008). Hal tersebut dapat menurunkan ketidakhadiran dalam pekerjaan, ketidakpuasan kerja, kelelahan, distress psikologis, depresi, penyakit fisik, kecemasan, penggunaan alkohol serta meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, memiliki kepuasan hidup, atau ketegangan dalam perkawinan dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan (Guitian, 2009).

Tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan tekanan dari beban kerja yang berlebihan dan berhubungan dengan waktu, misalnya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan terburu-buru dan adanya *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga

berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga, dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, & Zou, dalam Cahyaningdyah, 2009). Temuan dari Thanacoody, Bartram, dan Barker (2006) memperlihatkan bahwa wanita karier yang bekerja sebagai akademisi, di negara Australia dan Mauritania mempunyai dampak pada keluarga, sebab harus mengorbankan saat penting untuk keluarga seperti mendatangi acara anak di sekolah ataupun harus mengorbankan kehidupan sosial untuk belajar dan mengerjakan pekerjaan di kantor.

Menurut Hendrix, Spencer, dan Gibson (dalam Cahyaningdyah, 2009) seorang ibu yang memiliki dan mengalami konflik pekerjaan keluarga baik di kantor maupun di rumah, maka akan berdampak pada psikologisnya, yang berkaitan dengan stres. Stres tersebut berasal dari pekerjaan meliputi beban kerja yang berlebihan, *over skills*, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan atau anak, serta masalah keuangan. Pembagian kategori stres tersebut dibagi lagi menjadi dua, yaitu :stres yang berasal dari pekerjaan dan stres yang berasal dari luar pekerjaan. Stres yang berasal dari pekerjaan meliputi kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan yang tinggi dalam pekerjaan dan sedikitnya promosi yang diberikan. Stres yang berasal dari luar pekerjaan seperti stres sehari-hari, kekhawatiran terhadap usia, ketidakpuasan terhadap kehidupan perkawinan, dan kaitannya terhadap peran utamadan tanggung jawab wanita dalam mengatur rumah tangga dan keluarga.

Beberapa faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan terhadap keluarga menurut beberapa ahli, yaitu: kepuasan kerja (Leavy dalam Soeharto, 2010), kinerja karyawan (Christine, dkk, 2010), dukungan atasan (Cutrona & Russel, dalam Ahmad, 2007; Carlson, *et al.*, 2008; Hammer, *et al.*, 2008; Bhargava & Baral, 2009),

dukungan pasangan (Cutrona & Russeldalam Ahmad, 2007; Bhargava & Baral, 2009), strategi koping(Cutrona & Russeldalam Ahmad, 2007), perilaku *withdrawal*(Juariyah & Harsono, 2011), karier objektif (Kussudyarsana & Soepatini, 2008).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan terhadap keluarga tersebut, penulis ingin meneliti mengenai dukungan atasan yang mempengaruhi konflik pekerjaan keluarga,karena faktor dukungan atasan di lingkungan pekerjaan diduga berpengaruh terhadap konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja. Pada kasus lain, individu dan organisasi malah tidak terurus karena konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak terselesaikan. Oleh karena itu, peran atasan sangat dibutuhkan untuk dapat menjembatani antara masalah dalam pekerjaan dan masalah dalam keluarga yang timbul dan dapat saling mempengaruhi konflik antar peran yang terjadi pada wanita yang bekerja di luar rumah.Cobb (dalam Kossek, *et al*, 2011), mendefinisikan dukungan sosial sebagai keyakinan individu bahwa individu merasa dicintai, dihargai, dan diberikan kesejahteraan sebagai bagian dari pemeliharaan hubungan sosial antar manusia. Selanjutnya, dukungan atasan dimaknai sebagai dukungan yang dirasakan oleh individu dalam hal ini ibu yang bekerja, dalam bentuk dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif, yang dianggap sebagai kepedulian dari seorang atasan guna mengatasi konflik pekerjaan keluarga yang dialami ibu yang bekerja di luar rumah.

Searah dengan penelitian Kossek, *et al*, (2011), dukungan atasan juga dapat meningkatkan pekerjaan untuk keluarga, yang pada gilirannya dapat menyebabkan karyawan mampu merasakan iklim organisasi, karena merasa mendapatkan dukungan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan konflik pekerjaan untuk keluarga. Kemudian, menunjukkan pula bagaimana pentingnya bagi organisasi untuk

berinvestasi dalam memilih dan mengembangkan atasan yang mampu memberikan dukungan sosial kerja yang positif bagi karyawan dalam menghadapi pekerjaan pada umumnya dan juga yang lebih spesifik untuk masalah pekerjaan-keluarga.

Menurut pandangan Selvarajan,*et al* (2013), dukungan atasan dapat dianggap sebagai bentuk umum dukungan atasan yang dapat diberikan pada karyawan yang bersifat sosio-emosional dalam menangani tuntutan pekerjaan. Atasan dapat dianggap sebagai agen organisasi (Eisenberger, *et al* dalam Selvarajan, *et al*, 2013) yang melaksanakan kebijakan dan praktik organisasi. Demikian, ketika karyawan merasa bahwa atasan cenderung memberikan energi positif ke arah karyawan dapat memelihara kesejahteraan karyawan, serta bertindak sebagai pemberi dukungan emosional dan psikologis yang bermanfaat penting untuk mengurangi ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan kerja (Luk & Shaffer, Frye & Breugh, dalam Selvarajan, *et al*, 2013). Seperti atasan dapat memberikan kelonggaran waktu untuk pulang lebih awal ketika pekerjaan di kantorsudah selesai dikerjakan, sehingga sisa waktu tersebut dapat digunakan oleh wanita yang bekerja tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan rumahnya atau bercengkrama dengan keluarga. Kemudian tindakan yang dilakukan atasan tersebut dapat menurunkan konflik pekerjaan keluarga dari aspek *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus (Baltes & Heydens-Gahir, 2003).

Dukungan atasan yang berikutnya yakni dukungan penghargaan, dimana atasan selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya, memberikan penghargaan atau penguatan ketika karyawan berprestasi. Kebutuhan selalu ingin dihargai oleh apa

yang sudah dikerjakan dan apa yang diinginkan serta dibutuhkan dalam kelancaran pekerjaannya terkait bagaimana mengatasi perannya sebagai karyawan dan ibu rumah tangga (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011). Sebagai contoh, atasan selalu menanyakan adakah masalah yang dihadapi ketika mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan serta jika pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu apakah akan menyita perhatiannya terhadap keluarga atau tidak, dan menghargai setiap apapun yang telah dilakukan karyawan dengan memberikan pujian ataupun penguatan yang lain. Sikap atasan tersebut dapat menurunkan konflik dari aspek *strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain (Baltes & Heydens-Gahir, 2003).

Atasan dapat membantu karyawan dalam upaya untuk mengintegrasikan peran pekerjaan dan keluarga, dengan memberikan dukungan instrumental seperti, memberi izin untuk menjadwal ulang jam kerja para karyawan dan memberikan cuti pada karyawan saat ada kepentingan keluarga. Kepedulian yang ditunjukkan oleh atasan serta empati atasan terhadap karyawan yang memiliki konflik peran ganda akan memastikan bahwa tanggung jawab terhadap keluarga di rumah, tidak akan menjadi beban oleh karyawan itu sendiri (Bhargava & Baral, 2009). Kemudian, kebijakan atasan tersebut akan menurunkan konflik pekerjaan keluarga yang berkaitan dengan aspek *time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus (Baltes & Heydens-Gahir, 2003).

Menurut Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner (2011), dukungan atasan yang berupa dukungan informatif, dapat dirasakan oleh karyawan ketika atasan dapat memberikan strategi serta contoh perilaku yang dipercaya dapat membantu karyawan

dalam mengintegrasikan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarga. Sebagai contoh, mendiskusikan konsekuensi dari sebuah karier bagi wanita yang menjalani peran gandanya, serta bagaimana cara membuat keputusan dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang ada di tempat kerja dan keluarga. Hal tersebut dapat menurunkan konflik pekerjaan keluarga dari aspek *behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya (Baltes & Heydens-Gahir, 2003).

Uraian tersebut di atas, sejalan dengan hasil penelitian mengenai dukungan atasan dan konflik pekerjaan keluarga yang dilakukan oleh Selvarajan, Cloninger, Singh (2013), menyatakan bahwa atasan yang mendukung mungkin tidak secara langsung mengurangi beban tanggung jawab keluarga, tetapi atasan tersebut dapat membantu untuk membuat tanggung jawab kerja menjadi berkurang sehingga akan mengurangi WIF (*work influence family*), yang kemudian pada gilirannya juga akan membantu mengurangi FIW (*family influence work*).Selanjutnya, penelitian yang dilakukan para ahli menunjukkan hubungan positif antara dukungan atasan dan WFE (Aryee, Srivinas& Tan, 2005; Beutell & Wittig-Berman, 2008; Wadsworth & Owens, 2007 dalam Bhargava & Baral, 2009).

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini ialah “apakah ada hubungan antara dukungan atasan dengan konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja?”

B. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan atasan dengan konflik pekerjaan keluarga pada wanita bekerja.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoretik penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan di bidang psikologi perkembangan mengenai konflik pekerjaan keluarga yang dilihat dari sisi pekerjaan yang mempengaruhi peran wanita dalam keluarga dan bidang psikologi industri dan organisasi mengenai dukungan atasan yang diperoleh wanita bekerja di tempat kerja dapat mengurangi konflik yang dirasakan saat sedang bekerja.
- b. Manfaat praktis yang diperoleh ialah mampu memberikan informasi lebih lanjut terutama mengenai konflik pekerjaan keluarga pada wanita yang bekerja ditinjau dari dukungan atasan yang didapat dari tempat kerja.