

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan ekonomi yang semakin maju telah membuka peluang besar bagi setiap orang yang akan memasuki dunia kerja karena dengan terbukanya kesempatan untuk bekerja membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, kelas sosial, dan latar belakang pendidikan (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Keterlibatan wanita dalam sektor publik saat ini semakin tahun semakin meningkat di berbagai bidang dan profesi. Bagi seorang wanita bekerja yang telah menikah dan memiliki anak, tidak hanya dihadapkan pada tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pekerja, namun juga dihadapkan pada peran domestiknya sebagai istri dan ibu dalam rumah tangga. Hal ini tentunya menjadi tantangan tersendiri untuk wanita yang bekerja karena apabila tidak dapat dikelola dengan baik dapat mempengaruhi kinerja atau bahkan keutuhan keluarganya (Wulandari, 2015).

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain kehidupan yang berbeda namun saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, dua domain yaitu pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi, namun tuntutan pekerjaan seringkali bertentangan dengan tuntutan keluarga sehingga dapat memicu adanya *work family conflict* (Bailyn *et al.*, dalam Dhamayantie, 2012). Alasan wanita yang bekerja pada umumnya ialah mencari uang tambahan untuk membantu suami dalam mencari nafkah, akan tetapi tujuan dan motivasi yang dimiliki oleh wanita yang bekerja telah berbeda karena selain

untuk mencari uang, tujuan lainnya adalah untuk mencari eksistensi diri. Bagi wanita bekerja yang sekaligus berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga sulit melepaskan diri dari lingkungan keluarga, sehingga dalam bekerja seorang wanita mempunyai beban dan hambatan yang lebih berat dibandingkan pria. Oleh sebab itu, jika wanita yang bekerja tidak dapat menyeimbangkan peran di pekerjaan dan peran di keluarga maka akan menimbulkan konflik peran ganda (Dewi & Saman, 2010).

Kondisi wanita dengan peran ganda sebagai pekerja sekaligus istri, serta sebagai ibu rumah tangga ini tentunya dapat menjadi beban tersendiri. Adanya tuntutan pekerjaan, mengharuskan seorang individu untuk dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, namun jika kapasitas individu tersebut tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya, maka individu tersebut dapat mengalami tekanan atau biasa disebut dengan stres kerja (Wulandari, 2015). Meningkatnya jumlah wanita yang bekerja akan diikuti dengan terciptanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh wanita bekerja yang juga berperan sebagai ibu rumah tangga. Oleh karena itu, wanita bekerja yang memiliki anak berkewajiban untuk mengasuh anak dan mengurus keperluan rumah tangga, sehingga memiliki kompleksitas peran antara pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercipta perlu diseimbangkan dengan adanya tanggung jawab karena peran yang dijalankan bersamaan dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Puspitawati, 2009). Kenyataannya, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibandingkan pria karena wanita

mempunyai peran ganda yaitu sebagai seorang pekerja, sekaligus istri serta ibu rumah tangga (Handayani, 2013).

Work life balance sering disamakan dengan *work family balance* karena keluarga merupakan bagian dalam kehidupan individu. Banyak organisasi menggunakan istilah *work life balance* untuk pekerja yang bukan berstatus sebagai orang tua atau menikah, namun untuk pekerja yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan seperti olahraga, wisata, dan studi. *Work family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam dalam pekerjaan dan keluarganya (Kalliath & Brough, 2008).

Dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja, perlu adanya *work family balance* atau keseimbangan pekerjaan dan keluarga (Novenia & Ratnaningsih, 2017). Menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) *work family balance* adalah keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun di keluarga. Definisi tersebut sesuai dengan pendapat Clark (2000) yang menyatakan bahwa *work family balance* merefleksikan kepuasan individu dalam perannya di keluarga maupun perannya di pekerjaan dengan konflik yang minimal. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Frone (dalam Kalliath & Brough, 2008) bahwa *work family balance* dipresentasikan oleh sedikitnya konflik yang muncul karena menjalankan peran di pekerjaan dan di keluarga serta memperoleh keuntungan dalam menjalankan perannya tersebut.

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen dalam *work-family balance*, yaitu: a) Keseimbangan waktu (*time*

balance), komponen ini menyangkut adanya keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga; b) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), komponen ini berkaitan dengan seimbangannya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga; c) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), komponen ini menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun peran dalam keluarga.

Fakta secara umum mengenai *work family balance* berdasarkan hasil studi Universitas Rutgers dan Universitas Connecticut pada tahun 2001 didapatkan 90% pekerja usia dewasa mengatakan bahwa mereka tidak fokus dan mereka tidak memiliki waktu yang cukup bersama dengan keluarga (Lockwood, 2003). Hasil penelitian Keene dan Quadagno (2004) mendukung hal tersebut, bahwa 60% orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga, terutama pada pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak dibawah 18 tahun.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 6-7 November 2018 melalui wawancara langsung dan chat *whatsapp*. Peneliti melakukan wawancara pada 6 orang subjek dengan karakteristik, yaitu wanita yang sudah menikah, tinggal bersama suami dan mempunyai anak, dengan masa kerja minimal satu tahun. Pada komponen keseimbangan waktu, lima dari enam orang subjek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk bersama keluarga, sedangkan satu orang

subjek mengaku tidak terlalu banyak menghabiskan waktu di pekerjaan sehingga masih dapat menghabiskan waktu bersama keluarga. Keenam subjek mengaku merasa bersalah ketika lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan dikarenakan hanya memiliki sedikit waktu untuk keluarga, dan beberapa subjek juga mengaku masih merasa kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Selain itu, lima dari enam orang subjek pada komponen keseimbangan keterlibatan mengaku di sela kesibukan jam kerja jarang mengikuti kegiatan atau acara di lingkungan tempat tinggal, dan keenam orang subjek juga mengaku jarang untuk meluangkan waktu bersama dengan keluarga di hari kerja. Ketika subjek bekerja terdapat hal penting yang terlewati, yaitu subjek mengaku tidak dapat melihat langsung pertumbuhan anak di rumah, kurang memberikan perhatian pada anak, dan berkurangnya momen kumpul bersama keluarga, misalnya makan siang bersama.

Pada komponen keseimbangan kepuasan, keenam subjek merasa kurang puas karena keterbatasan waktu antara pekerjaan dan keluarga. Subjek merasa tidak puas karena sedikitnya waktu untuk bersama keluarga. Hal ini membuat subjek merasa kurang memberikan perhatian pada anak, sehingga mengakibatkan subjek merasa kurang dekat dengan anak. Harapan subjek agar dapat mencapai kepuasan di pekerjaan dan keluarga, yaitu dapat lebih fokus ketika bekerja. Hal ini dapat membuat subjek secepat mungkin menyelesaikan pekerjaan agar dapat pulang ke rumah tepat waktu untuk meluangkan lebih banyak waktunya bersama keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa wanita yang bekerja memiliki permasalahan pada *work family balance*.

Barnett dan Hyde (dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) mengemukakan bahwa tercapainya *work family balance* pada wanita yang bekerja dapat meningkatkan kualitas hidup individu yang bersangkutan karena keterlibatan individu dalam peran di pekerjaan dan peran di keluarga dapat melindungi individu dari efek negatif yang muncul di salah satu peran dan mampu tanggap menghadapi suatu tuntutan peran. Selain itu, tercapainya *work family balance* pada wanita yang bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan, menurunkan stres dalam pekerjaan, dan rendahnya tingkat *burnout* pada individu (Parkes & Langford, 2008). Gejala – gejala burnout menurut Greenberg (2002) adalah : 1) berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*), 2) mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*), 3) kerja terus menerus (*increased overtime and no vacation*), 4) mengalami sakit secara fisik (*increased physical complaints*), 5) menarik diri dari lingkungan sosial (*social withdrawal*), 6) menurunnya kinerja (*changed job performance*), 7) menggunakan obat-obatan (*self medication*), 8) merubah kepribadian (*internal changed*).

Penelitian mengenai *work family balance* penting untuk dilakukan karena ketidakmampuan individu dalam mencapai *work family balance* akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, kualitas hidup yang rendah dan efektivitas kerja yang menurun, sehingga berdampak pada meningkatnya intensitas *turnover* pada karyawan (Kofodimos dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Meenakshi, dkk (2013) menambahkan bahwa *work family balance* menjadi sesuatu yang penting, jika individu tidak memiliki waktu untuk bersantai dan memulihkan kembali fisiknya akan membuat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kinerja

individu menjadi menurun karena tanpa adanya keseimbangan pekerjaan dan keluarga, individu tidak dapat meluangkan waktu untuk menikmati hidupnya dan akan membuat individu merasa terbebani, kesulitan untuk bertemu dengan suami, keluarga, dan kerabat.

Menurut Grzywacz & Bass (2003), seharusnya wanita yang bekerja dapat mencapai keseimbangan kerja dan keluarga karena akan menguntungkan berbagai pihak. Dari pihak individu merasa diuntungkan karena akan berkontribusi pada kesejahteraan mereka, dan kesehatan yang baik dalam lingkungan bermasyarakat. Dari pihak karyawan merasa diuntungkan karena akan berkontribusi pada kesejahteraan individu, kesehatan yang baik, mampu berfungsi dengan baik dalam lingkungan bermasyarakat. Dari sisi organisasi, menunjukkan adanya komitmen kerja, tingginya *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja. Sementara itu dari sisi keluarga menunjukkan adanya kepuasan keluarga, kepuasan perkawinan, performansi keluarga, keberfungsian keluarga, kesejahteraan keluarga, dan kepuasan terhadap kesejahteraan anak (Handayani, 2013). Dampaknya terhadap suami apabila wanita tidak dapat menyeimbangkan *work family balance*, yaitu suami memiliki suatu kebanggaan bila memiliki istri yang pandai, aktif, kreatif, dan maju serta dibutuhkan masyarakat. Namun, di lain sisi suami akan merasa tersaingi dan tidak terpenuhi hak-haknya sebagai suami. Selanjutnya, dampak terhadap anak, yaitu akan menimbulkan kualitas dan perkembangan jiwa sosial anak kurang kuat, hubungan ibu dan anak menjadi renggang, tingkat kesehatan anak kurang baik, rentan terhadap penyakit, tingkat kemandirian anak menjadi kuat karena terbiasa menyiapkan segala sesuatu secara mandiri, dan

prestasi belajar anak kurang baik karena kurangnya bimbingan dari orang tua (Rapini & Kristyana, 2013).

Menurut beberapa hasil penelitian, faktor yang mempengaruhi *work family balance*, yaitu: (1) dukungan sosial suami, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* adalah dukungan sosial suami. Dukungan sosial suami adalah dukungan penuh yang diberikan suami kepada istri dalam bentuk memberi semangat, nasihat, dan memberikan bantuan, (2) *family supportive supervision behaviors*, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas & Septarini (2013), salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* adalah *family supportives supervision behaviors*. Menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007), *family supportives supervision behaviors* adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi, (3) persepsi dukungan organisasi, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Hanifia & Ratnaningsih (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* adalah persepsi dukungan organisasi. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi adalah persepsi mengenai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Berdasarkan dari beberapa faktor *work family balance*, peneliti memilih dukungan sosial suami sebagai faktor pertama dan *family supportive supervision behaviors* sebagai faktor kedua yang mempengaruhi *work family balance* dalam penelitian ini. Pemilihan dukungan sosial suami sebagai faktor pertama yang

mempengaruhi *work family balance* didasari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Voydanoff (2004) yang menyatakan bahwa dukungan yang diperoleh dari suami penting artinya bagi istri untuk meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga, dukungan emosional dan instrumental yang diperoleh dari suami akan membantu meningkatkan nilai positif pekerjaan-keluarga. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novenia & Ratnaningsih (2017) mengenai hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada guru wanita didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial suami berpengaruh terhadap *work family balance* pada guru wanita.

Pemilihan *family supportive supervision behaviors* sebagai faktor kedua yang mempengaruhi *work family balance* didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) yang menyatakan bahwa *family supportive supervision behaviors* merupakan salah satu bentuk dukungan informal dari organisasi. Atasan memiliki peranan yang sangat penting karena atasan merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya. Adanya dukungan dari atasan juga harus diperkuat oleh iklim organisasi yang menunjukkan bahwa organisasi tersebut suportif terhadap kehidupan keluarga anggota organisasinya. Sehingga nilai-nilai organisasi

mengenai dukungan terhadap kehidupan keluarga dapat ditunjukkan oleh perilaku dari atasan (Greenhaus, Ziegert & Allen, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ayuningtyas & Septarini (2013) mengenai hubungan *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa *family supportive supervision behaviors* berpengaruh terhadap *work family balance* pada wanita yang bekerja.

Faktor pertama yang dipilih peneliti dalam penelitian ini, yaitu dukungan sosial suami. Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau ketersediaan bantuan kepada seseorang dari orang lain atau suatu kelompok. Dukungan sosial dapat diperoleh dari sejumlah orang yang dianggap penting (*significant others*) seperti suami, anak, orang tua, saudara atau kerabat dan teman akrab (Kumolohadi, 2001). Suami adalah salah satu orang yang terpenting dalam kehidupan seorang ibu karena suami merupakan orang yang pertama dan utama dalam memberikan dorongan kepada istrinya sebelum pihak lain turut memberikan dorongan (Dagun dalam Melati & Raudatussalamah, 2012). Menurut Greenglass, Fiksenbaum, & Eaton (2006) dukungan sosial suami merupakan dukungan yang diterima istri berupa informasi, nasehat, atau sesuatu yang dapat membesarkan hati agar istri lebih aktif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Sarafino & Smith (2011) menyatakan terdapat empat aspek dukungan sosial antara lain; a) *Emotional support*, dukungan emosional merupakan dukungan yang

diberikan pada seseorang dalam bentuk perhatian, kepedulian, rasa empati, penerimaan, dan dorongan sehingga orang tersebut merasa dicintai dan diperhatikan ketika sedang menghadapi tekanan dalam hidupnya, b) *Instrumental support*, dukungan instrumental melibatkan adanya bantuan langsung yang bisa berupa barang, bantuan finansial maupun bantuan jasa dari orang lain untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu ketika seseorang sedang menghadapi tekanan, c) *Infomational support*, dukungan ini diberikan dalam bentuk saran, arahan, atau *feedback* yang dapat membantu seseorang untuk menemukan jalan keluar dari masalah yang sedang dihadapi, d) *Companionship support*, dukungan ini merupakan bentuk dukungan yang memberikan rasa kebersamaan, saling berbagi minat dan melakukan aktivitas sosial bersama.

Grzywacz & Carlson (2007) menyatakan bahwa *work family balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat *absenteeism*. Ketidakmampuan seseorang dalam mencapai *work family balance* akan menimbulkan stres yang tinggi, kualitas hidup yang berkurang, dan efektivitas kerja yang menurun sehingga berdampak pada meningkatnya intensitas *turnover* pada karyawan (Kofodimos dalam Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance*. Dukungan yang berasal dari suami, baik secara langsung ataupun tidak langsung memegang peran penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis seorang istri. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) membuktikan bahwa

seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki suami yang suportif terhadap pekerjaannya. Dukungan dari suami dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu istri menyeimbangkan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh suami ketika istri menghadapi masalah di pekerjaan. Adanya dukungan dari suami, seperti ikut membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan mendengarkan keluh kesah istri dapat membuat beban wanita yang bekerja dapat berkurang. Dukungan sosial suami juga dapat membuat batin istri menjadi lebih tenang dan senang sehingga istri dapat lebih mudah untuk menyesuaikan dirinya di lingkungan keluarga dan di lingkungan pekerjaan (Yanita & Zamralita, 2001).

Faktor kedua yang dipilih peneliti dalam penelitian ini, yaitu *family supportives supervision behaviors*. Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007) mendefinisikan *family supportives supervision behaviors* adalah perilaku suportif dari atasan pada keadaan keluarga bawahannya yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi. Menurut Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) *family supportives supervision behaviors* merupakan salah satu bentuk dukungan informal yang diberikan oleh organisasi. Dukungan organisasi merupakan keyakinan seseorang bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli pada kesejahteraannya (Rhoades dkk, 2001). Robbins (dalam Mujiasih, 2015) menjelaskan dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hansen (2009) menyatakan terdapat empat dimensi *family supportive supervision behaviors*, yaitu; a) *Emotional support*, dukungan berupa rasa peduli, mempertimbangkan perasaan dan membuat bawahan merasa nyaman untuk mengkomunikasikan permasalahannya, b) *Instrumental support*, perilaku yang menunjukkan bagaimana atasan merespon kebutuhan karyawannya baik kebutuhan dalam pekerjaan maupun keluarga yang berkaitan dengan kebijakan yang telah ditetapkan, c) *Role modelling behavior*, atasan memberikan strategi serta contoh perilaku yang dipercaya dapat membantu bawahannya dalam mengintegrasikan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarga, d) *Creative work-family management*, yaitu tindakan inovatif atasan dalam menstruktur pekerjaan untuk mendukung bawahannya dalam mencapai efektivitas kerja.

Wanita yang bekerja memiliki beban tersendiri karena wanita dituntut untuk berkomitmen terhadap tugas-tugas pekerjaan dan harus memberikan prioritas peran pada keluarga sebagai ibu rumah tangga. Peran sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan peran di pekerjaan dan keluarga (Duxbury dan Higgins, 2001). Atasan merupakan orang penting dalam menciptakan suasana nyaman dalam bekerja untuk bawahannya. Hammer, Kossek, Zimmerman, & Daniels (2007) menyatakan bahwa atasan memiliki peran penting karena merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya. Adanya dukungan atasan dapat mengurangi efek negatif *stressor* dari pekerjaan dan keluarga, seperti pemberian

saran, nasihat, dan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan akan membuat wanita yang bekerja termotivasi untuk dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mengatur waktunya bersama dengan keluarga, sehingga tercipta keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner & Hanson, 2009). Adanya dukungan dari atasan juga dapat membantu wanita yang bekerja untuk mengatasi kesulitan dan masalah yang timbul dari interaksi pekerjaan dan keluarga (Cucuani & Fitriyani, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja?
2. Apakah ada hubungan antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja.
- b. Mengetahui hubungan antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi, dan psikologi perkembangan serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang *work family balance*, dukungan sosial suami, dan *family supportive supervision behaviors*.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini yaitu dapat mengetahui *work family balance*, dukungan sosial suami dan *family supportive supervision behaviors* pada wanita yang bekerja, sehingga wanita yang bekerja dapat memaknai dukungan sosial suami dan *family supportive supervision behaviors* agar dapat memperoleh *work family balance*.