

**PENGARUH *FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS*
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*
PADA PEGAWAI WANITA
(Studi Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya
Provinsi Lampung)**

(SKRIPSI)

Oleh :

NUR ANNISA AMANATULLAH



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH *FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*

PADA PEGAWAI WANITA

**(Studi Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya
Provinsi Lampung)**

Oleh

NUR ANNISA AMANATULLAH

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung merupakan bidang yang melaksanakan penyelenggaraan infrastruktur pemukiman, bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan pada kawasan strategis, pembangunan jalan desa dan poros desa serta persampahan regional. Dalam membangun suatu organisasi yang sehat dan kuat agar dapat maksimal dalam mendukung pengembangan dan penyelenggaraan infrastruktur dan bangunan, instansi ini perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas tanpa memandang *gender*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* pada pegawai wanita pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, yang disebar kepada 70 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu *family supportive supervision behaviors* berpengaruh positif signifikan dan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*. Saran dari penelitian ini yaitu, seorang atasan harus mempertahankan dan menjaga hubungan yang baik dengan pegawainya, memberikan dukungan terhadap pegawainya dan meluangkan waktu untuk memahami kebutuhan diluar pekerjaannya. Lalu, seorang atasan harus memberikan rasa percaya kepada pegawainya untuk dapat memecahkan suatu masalah, sehingga pegawai merasa mampu dalam mengatasinya. Atasan sebaiknya menyediakan konseling sebagai bentuk perhatian apabila seorang pegawai merasa sulit menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Kata Kunci: *Family Supportive Supervision Behaviors, Self Efficacy* dan
Work Life Balance

ABSTRACT

THE EFFECT OF FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS AND SELF EFFICACY ON WORK LIFE BALANCE ON WOMEN OFFICERS

**(Study At The Department Of Housing For Settlements And Human
Settlements In Lampung Province)**

By

NUR ANNISA AMANATULLAH

Department of housing for settlements and human settlements in Lampung Province is a department sector that carries out the implementation of residential infrastructure, buildings, building and the environment arrangement in strategic areas, construction of village roads and village axis as well as regional waste. In building a healthy and strong organization so that it can maximally support the development and implementation of infrastructure and buildings, this department needs to have a good quality human resources regardless of their gender.

This study aims to determine the effect of family supportive supervision behaviors and self-efficacy on the work life balance of female employees at the department of housing for settlements and human settlements. This study are using questionnaire with a Likert scale as the data collection method, which was distributed to 70 respondents. The Sampling in this study are using probability sampling method with simple random sampling technique. And multiple linear regression analysis are used as the analytical tool. The results of this study support the proposed hypothesis, namely family supportive supervision behaviors have a significant positive effect and self-efficacy has a significant positive effect on work life balance. Suggestions from this study are, a supervisor or a boss must preserve and maintain good relations with his employees, provide support to his employees and take the time to understand the personal needs of their employees. Then, a supervisor or a boss must give a sense of trust toward their employees to be able to solve a problem, so that employees feel capable overcome the problem that happen. Supervisors should provide counseling as a form of concern if an employee finds it difficult to balance time for work and personal life.

***Keywords: Family Supportive Supervision Behaviors, Self-Efficacy and
Work Life Balance***

**PENGARUH *FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*
PADA PEGAWAI WANITA
(Studi Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya
Provinsi Lampung)**

Oleh

Nur Annisa Amanatullah

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi

: PENGARUH *FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION BEHAVIORS* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI WANITA (Studi Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Provinsi Lampung)

Nama Mahasiswa

: Nur Annisa Amanatullah

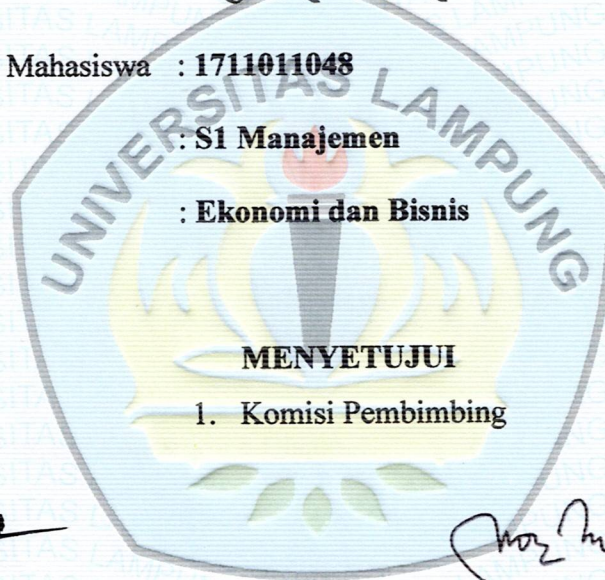
Nomor Pokok Mahasiswa : 1711011048

Jurusan

: S1 Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing

Yuningsih, S.E., M.M.
NIP. 19610326 198603 2 001

Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP. 19701106 199802 2 001

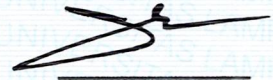
2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad S.E., M.Si
NIP. 19600105 198603 1005

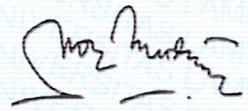
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

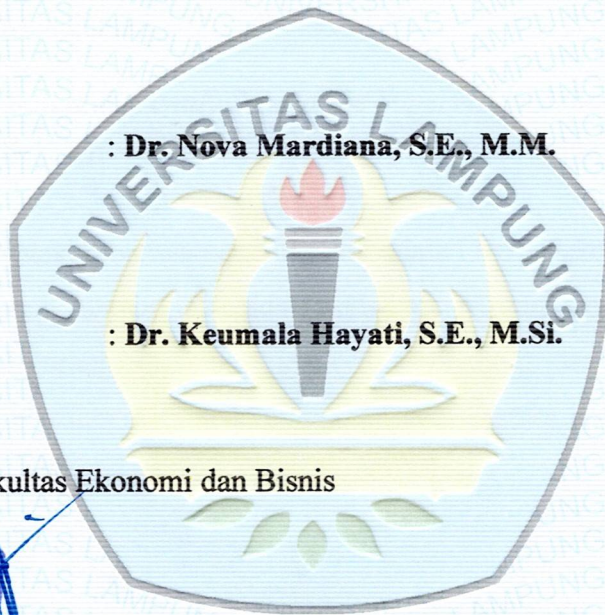
Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**



Sekretaris : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **24 Februari 2022**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Annisa Amanatullah

NPM : 1711011048

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Family Supportive Supervision Behaviors* dan *Self Efficacy* terhadap *Work Life Balance* pada Pegawai Wanita

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang telah dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan penyelesaian studi pada universitas atau institut lain.

Bandar Lampung, 12 Januari 2022

Yang Menyatakan,



Nur Annisa Amanatullah

NPM. 1711011048

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung Tengah 27 Januari 2000. Penulis merupakan anak tunggal dari Alm. Bunda Rifaini. Pada tahun 2011 penulis menyelesaikan pendidikan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 02 Adi Jaya. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh penulis di SMP Negeri 01 Terbanggi Besar dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di SMK Citra Angkasa School hingga tahun 2017.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung tahun 2017 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama di bangku perkuliahan penulis pernah menjadi anggota aktif di Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen dari tahun 2017-2018 serta aktif dalam berbagai kepanitiaan, dan anggota Biro Kesekretariatan di Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) periode tahun 2020. Penulis melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) tahun 2020 di Desa Karya Murni Jaya, Kecamatan Banjar Baru, Kabupaten Tulang Bawang. Penulis juga berkesempatan untuk mengikuti “Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) Batch 2 Tahun 2020” selama enam bulan di PT Perkebunan Nusantara VII yang diselenggarakan oleh Forum Human Capital Indonesia (FHCI).

MOTTO

“Remember, cause the show must go on, there’s no time for drama.”

(Nur Annisa Amanatullah)

Work-life balance can be real. However, we need to strive work-life integration, or work-life blend. My family is most important but my work is also an important part of who i am and i want my children to appreciate that in the future.

(Annisa who has a different opinion with “Overheard at She Runs It Working Mother of the Year Awards”)

*“Tiap-tiap jiwa punya amanah dari-Nya.
Bila kita masih bernafas, itu tanda masih bertugas.”*

(Ust. Felix Siaw dan Hawariyyun)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui.”

(QS. Al-Baqarah : 216)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT berkat ridho-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan karya ini kepada:

Diri Sendiri dan Alm. Bunda Rifaini

Terimakasih kepada diri ini yang selalu berusaha untuk kuat, bangkit, semangat dan pantang menyerah. Annisa, terimakasih sudah percaya bahwa setiap do'a dan usaha yang kamu lakukan tidak akan sia-sia, kamu hebat dan pasti akan berhasil.

Do'a yang selalu Nda panjatkan mengiringi setiap usaha yang saya lakukan, semangat yang Nda berikan selalu menjadi penguat disaat lelah dan sikap tegar yang Nda lakukan menjadi pelajaran untuk menyikapi setiap ujian yang saya dapat. Maaf jika terlalu lama menunggu saya menyelesaikan studi. Semoga kita dapat dipertemukan kembali di Surga-Nya kelak, agar kita dapat bercerita tentang hal indah dan melepas kerinduan yang akhirnya memiliki ujung.

Keluarga Besar Alm. Akas Muhammad Umar Permato

Setiap dukungan dan perhatian yang kalian berikan, telah membantu saya hingga dapat berhasil. Semoga keluarga kita selalu diberikan kesehatan dan kerukunan.

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Family Supportive Supervision Behaviors* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Life Balance* pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung)”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir, penulis memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari semua pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama atas kesabaran dan kesediannya memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, dan untuk nasihat, perhatian, pelajaran-pelajaran baru, serta waktu yang telah ibu berikan.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping , atas kesabaran dan kesediannya memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, dan untuk bantuan, nasihat, perhatian, serta waktu yang telah ibu berikan.
6. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama, yang selalu memberikan kritik dan saran yang membangun, serta atas arahan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Mahathir Muhammad, S.E., M.M. sebagai Pembimbing Akademik atas kesediaannya memberikan waktu dan bimbingan selama menjalani masa kuliah.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya dan membimbing penulis selama masa kuliah.
9. Seluruh staff Akademik, Pak Sobari, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
10. Pegawai wanita Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung yang telah memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah penulis sebar.
11. Untuk Alm. Bunda Rifaini, terimakasih atas do'a, waktu, kasih sayang, kepercayaan, perhatian, pengorbanan dan cinta yang tak tergantikan. Terimakasih atas segala jerih payah yang Nda lakukan agar saya bisa bahagia dan selalu berkecukupan, Nda telah berhasil melakukannya dan saya merasakan hal itu. *I Love You and I Miss You*, Nda.
12. Keluarga Ibu Asnayu (Abang, Mbak dan Ayuk) dan Keluarga Wak Erlinawati (Wak Laki, A, Abang dan Cek), yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan perhatian sehingga saya bisa menyelesaikan studi.
13. Keluarga Alm. Akas Muhammad Umar Permato, yang selalu memberikan dukungan dan perhatian kepada saya.
14. Teman-teman grup Calon Istri Sholehah, Bina, Erika, Mita, Princess, Rifa, Ipeh. Semoga kita bisa menjadi teman yang saling menuntun ke Surga-Nya.
15. Member tetap grup Spam, Puja Jihan Amir dan Hikmah Justiti Adiastruti, yang selalu mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini. Semoga kita bisa sukses bukan hanya dimata orang, namun dengan definisi sukses kita sendiri.
16. Teman-teman grup B8, Herly, Azella, Intan, Puput, Alfin, Via dan Rini. Terimakasih sudah mejadi bagian dari cerita pertemanan ini, semoga

kedepannya kita bisa terus berteman baik.

17. Teman-teman KKN yang pernah berbagi kisah selama 40 hari Ellisa, Ayu, Arca, Bagus, Bang Widra dan Bang Rio, terimakasih telah memberikan kesan yang baik, pengalaman baru yang sangat seru.
18. Teman-Teman PMMB Batch-2 2020 PT Perkebunan Nusantara VII, *My Roommate* Dian, *Love-Hate* Ricka, Kak Hanis, Kak Pingkan, Febri, Kak Riska, Kak Viki Solo, Kak Hardi dan Kak Yoga. Terimakasih atas 6 bulan yang mengesankan. Semoga kita bisa berjumpa kembali.
19. Terimakasih untuk *Ayastore Official*, Mba Restu Putri F. dan Shabrina lagi atas pengalaman dan dukungan selama ini.
20. Semua teman Manajemen Unila 2017. Terima kasih telah melengkapi kekurangan penulis, memberikan banyak pelajaran yang bermakna kepada penulis, memberikan semangat dan motivasi.
21. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta do'a kepada penulis yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena penulis hanyalah manusia biasa yang mempunyai kelemahan dan kepada ALLAH SWT. penulis mohon ampun. Akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Atas semua kebaikan dan kasih sayang yang penulis terima hingga saat ini, semoga ALLAH SWT. membalas kebaikan kita semua.

Bandar Lampung, 12 Januari 2022



Nur Annisa Amanatullah

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| | |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| | |
| II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS. ..9 | |
| 2.1 <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> (FSSB)..... | 9 |
| 2.1.1 Definisi <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> | 9 |
| 2.1.2 Dampak <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> | 10 |
| 2.1.3 Dimensi <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> | 13 |
| 2.2 <i>Self Efficacy</i> | 14 |
| 2.2.1. Definisi <i>Self Efficacy</i> | 15 |
| 2.2.2. Indikator <i>Self Efficacy</i> | 15 |
| 2.3 <i>Work Life Balance</i> | 16 |
| 2.3.1. Definisi <i>Work Life Balance</i> | 17 |
| 2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> | 17 |
| 2.3.3. Dimensi <i>Work Life Balance</i> | 21 |
| 2.4 Pengaruh Antar Variabel..... | 23 |
| 2.4.1. Pengaruh Antara <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> Dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Pekerja Wanita..... | 23 |
| 2.4.2. Pengaruh Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan <i>Work Life Balance</i> Pada Pekerja Wanita..... | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5 Penelitian terdahulu | 25 |
| 2.6 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.7 Pengembangan Hipotesis | 31 |
| III. METODE PENELITIAN | 32 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 32 |
| 3.1.1 Penelitian eksploratori | 32 |
| 3.1.2 Penelitian deskriptif | 32 |
| 3.1.3 Penelitian kausal | 32 |
| 3.2 Objek Penelitian..... | 32 |
| 3.3 Sumber Data..... | 33 |
| 3.3.1 Data Primer..... | 33 |
| 3.3.2 Data Sekunder | 33 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 34 |
| 3.4.1 Populasi | 34 |
| 3.4.2 Sampel | 34 |
| 3.5 Variabel Penelitian..... | 35 |
| 3.6 Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.7 Definisi Operasional | 36 |
| 3.8 Uji Instrumen Penelitian | 38 |
| 3.8.1 Uji Validitas..... | 38 |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas..... | 39 |
| 3.8.3 Uji Normalitas | 41 |
| 3.9 Analisis Data..... | 41 |
| 3.9.1 Analisis Data Kualitatif | 41 |
| 3.9.2 Analisis Data Kuantitatif | 42 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis | 43 |
| IV. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 45 |
| 4.1 Karakteristik Responden..... | 45 |
| 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 45 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 46 |
| 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 46 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4.2 | Deskripsi Hasil Penelitian..... | 47 |
| 4.2.1 | Deskripsi Hasil Penelitian Variabel <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> | 47 |
| 4.2.2 | Deskripsi Hasil Penelitian Variabel <i>Self Efficacy</i> | 50 |
| 4.2.3 | Deskripsi Hasil Penelitian Variabel <i>Work Life Balance</i> | 53 |
| 4.3 | Hasil Analisis Data | 57 |
| 4.4 | Uji Hipotesis | 58 |
| 4.5 | Pembahasan..... | 59 |
| 4.5.1 | Pengaruh <i>Family Supportive Supervisione Behaviors</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> Pegawai Wanita Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung..... | 59 |
| 4.5.2 | Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> Pegawai Wanita Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung | 60 |
| V. | SIMPULAN DAN SARAN | 62 |
| 5.1 | Simpulan | 62 |
| 5.2 | Saran | 62 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Wanita | 5 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel..... | 36 |
| Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y | 38 |
| Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y..... | 39 |
| Tabel 3. 4 Hasil Uji Normalitas | 41 |
| Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian Rata-Rata | 42 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 45 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 46 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 46 |
| Tabel 4. 4 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Emotional Support</i> | 47 |
| Tabel 4. 5 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Instrumental Support</i> | 48 |
| Tabel 4. 6 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Role Modelling Behavior</i> .. | 49 |
| Tabel 4. 7 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Creative Work-Family Management</i> | 49 |
| Tabel 4. 8 Nilai Rata-Rata Dimensi pada <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> | 50 |
| Tabel 4. 9 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Level</i> (Tingkat) | 50 |
| Tabel 4.10 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Generality</i> (Penguasaan) .. | 51 |
| Tabel 4. 11 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Strength</i> (Kekuatan)..... | 52 |
| Tabel 4. 12 Nilai Rata-Rata Dimensi pada <i>Self Efficacy</i> | 52 |
| Tabel 4. 13 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL)/ Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi.. | 53 |
| Tabel 4. 14 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW)/Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan | 54 |
| Tabel 4.15 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> (PLEW)/Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan..... | 55 |
| Tabel 4. 16 Persentase Jawaban Responden Tentang <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> (WEPL)/ Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi | 55 |
| Tabel 4. 17 Nilai Rata-Rata Dimensi pada <i>Work Life Balance</i> | 56 |
| Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 57 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji T..... | 58 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|-----------------------------|----------------|
| 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 30 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | L1 |
| Lampiran 2 Hasil Tabulasi Jawaban 70 Responden | L2 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas | L3 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas | L4 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas..... | L5 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Regresi | L6 |

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bekerja adalah hak setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup individu itu sendiri atau keluarganya, melalui upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan. Seiring dengan berkembangnya zaman, dan adanya emansipasi wanita, sudah menjadi hal umum bagi seorang wanita untuk bekerja, sehingga peran wanita dengan pria sudah tak jauh berbeda. Pandangan bahwa bekerja menjadi sarana untuk mengekspresikan dan mencapai kualitas hidup yang lebih baik juga menjadi salah satu faktor penyebab meningkatnya jumlah wanita yang bekerja Sverko, Arambasic & Galesic (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013). Tidak jarang orang berpendapat bahwa seorang wanita yang bekerja berarti memiliki kualitas hidup yang lebih baik dan menjadi tolak ukur kesuksesan, sehingga terkadang menjadi tuntutan dan beban bagi wanita dewasa awal untuk memiliki karir, serta diibaratkan sebagai perlombaan untuk menunjukkan kualitas hidup terbaik wanita tersebut.

Wanita yang memilih untuk bekerja memiliki berbagai risiko diantaranya adalah terbengkalainya perihal urusan keluarga, terkurasnya semua tenaga dan pikiran serta merasakan betapa sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai seorang ibu rumah tangga, karena banyaknya waktu yang dihabiskan diluar rumah (Laela & Muhammad, 2016). Greenhaus (dalam Goni-Legaz, 2010) mengatakan bahwa terdapat berbagai peran yang seringkali dapat memicu munculnya konflik, konflik ini muncul ketika satu peran membutuhkan waktu dan perilaku yang kompleks dan berakibat pada sulitnya dalam pemenuhan kebutuhan peran yang lain. Wanita yang sudah menikah dan memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja (*first shift*) dan ibu rumah tangga (*second shift*), cenderung mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan urusan pribadinya, sehingga sering

terjadi ketidak seimbangan dalam membagi peran, karena memiliki 2 tanggung jawab yang berbeda atau dikenal dengan istilah *work life balance*.

Fisher (2009) mendefinisikan *work life balance* adalah sebagai bentuk upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. ketika seseorang mengalami *work life balance* dalam hidupnya dapat dipastikan individu tersebut merasa sangat puas dengan keadaan yang sedang dijalannya. Terdapat empat indikator menurut Fisher, Bulger & Smith (2009), yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*.

Work life balance dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor organisasional, yang memiliki dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja, sedangkan untuk dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan maupun perhatian terhadap karir pegawai. Kedua dukungan tersebut dapat mendukung tercapainya *work life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014).

Seorang atasan di suatu perusahaan atau instansi dapat ikut serta untuk mengambil peran dalam menanggapi kondisi bawahannya yang menghadapi dilema atau kesulitan karena adanya *second shift* atau peran ganda. Perilaku supervisor yang mendukung bawahannya ini disebut dengan *family supportive supervision behaviors*. Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels (2007) (dalam Crain Stevans, 2018) berpendapat bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya tentang adanya dukungan dari organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) mengatakan bahwa *family supportive supervision behaviors* merupakan bentuk dukungan informal dari suatu organisasi.

Atasan memiliki peranan yang sangat penting, karena atasan merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah ada (dukungan formal) kepada bawahannya (Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, 2007). Terdapat empat indikator penelitian *family*

supportive supervision behaviors menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007), yaitu *emotional support, instrumental support, role modelling behavior*, dan *creative work family management*.

Family supportive supervision behaviors memiliki hubungan yang positif dengan *work life balance* terhadap persepsi pegawai tentang dukungan atasan untuk keluarganya yang kemudian akan meningkatkan *work family enrichment*, sehingga menurunkan tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga (Crain & Stevans, 2018). Koch and Binnewies (2015) (dalam Crain & Stevans, 2018) mengatakan bahwa dengan adanya dukungan dari atasan dapat menghasilkan tingkat stres dan *burnout-exhaustion* yang rendah, dan dapat menghasilkan tingkat *turnover intentions* yang rendah pula (Hammer Kossek, 2013). Dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang didukung oleh atasannya, memiliki kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga penting bagi seorang pegawai untuk memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Bandura (dalam Betz, 2004), menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa ia dapat berhasil dalam menjalankan perilaku yang dibutuhkan oleh situasi tertentu. Terdapat tiga indikator *self efficacy* menurut Bandura (dalam Lunenburg 2011), yaitu *level* (tingkat), *generality* (penguasaan) dan *strength* (kekuatan). *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai rasa kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* atau efikasi diri yang rendah cenderung lebih memikirkan hasil dan apa yang ia dapatkan, daripada proses saat mengerjakan sesuatu sehingga cenderung tidak percaya diri akan kemampuannya, sedangkan orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung untuk memperhatikan proses dalam mengerjakan sesuatu karena ia percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati Ayuningtyas dan Berlian Gressy Septarini, terhadap wanita yang bekerja di Surabaya dengan jumlah sampel 110 orang, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work life balance* terhadap wanita yang bekerja. Didukung pula dengan penelitian lain oleh Jee Young Seong terhadap 765

pegawai pada perusahaan manufaktur di Korea, menunjukkan bahwa ada hubungan positif, *work life balance* yang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *person organization fit* (kecocokan dalam organisasi), *family supportive organization perceptions* (dukungan dari organisasi) dan efikasi diri. Hasil dari studi ini juga, menyatakan bahwa perspektif individu dan organisasi memiliki hubungan dalam memberikan wawasan tentang cara pegawai membentuk persepsi kecocokan baik sebagai individu (*self efficacy*) maupun dengan hubungan dalam organisasi (FSOP) untuk meningkatkan *work life balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Xi When Chan, Thomas Kalliath, Paula Brough, Oi-Ling Siu, Michael P. O'Driscoll dan Carolyn Timms, juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada *self efficacy* terhadap *work life balance*. Penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi pegawai untuk memiliki kemampuan dan efikasi diri, bukan hanya pengalaman saja yang berperan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, kepuasan kerja dan keluarga.

Kesimpulan dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin besar tingkat *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin rendah tingkat kejenuhan atau konflik yang dirasakan pegawai, lalu semakin rendah tingkat *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* yang dimiliki seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kejenuhan yang mengakibatkan tingginya konflik yang dirasakan pegawai.

Penelitian ini mengangkat pegawai wanita pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung Provinsi Lampung yang sudah menikah sebagai objek penelitian.

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung Provinsi Lampung merupakan bidang tugas yang melaksanakan penyelenggaraan infrastruktur permukiman, bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan pada kawasan strategis, pembangunan jalan desa dan poros desa serta persampahan regional.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana, bidang Cipta Karya mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan infrastruktur pada permukiman di kawasan strategis;
2. Penyelenggaraan bangunan gedung untuk kepentingan strategis;
3. Pengelolaan dan pengembangan sistem drainase yang terhubung dengan sungai lintas daerah Kota;
4. Penyelenggaraan penataan bangunan dan lingkungan di kawasan strategis dan penataan bangunan dan lingkungannya lintas daerah;
5. Pengembangan sistem dan pengelolaan persampahan regional; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang Cipta Karya dibantu oleh :

1. Seksi Perencanaan dan Pengendalian
2. Seksi Gedung dan Penyehatan Lingkungan;
3. Seksi Pemeliharaan.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang. Jumlah pegawai wanita pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung berjumlah 79 orang.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Pegawai Wanita

| No. | Keterangan | Jumlah Pegawai |
|-----|---|----------------|
| 1. | Sekretariat | - |
| 2. | Sub Bagian Umum dan Kepegawaian | 8 orang |
| 3. | Sub Bagian Keuangan dan Aset | 9 orang |
| 4. | Sub Bagian Perencanaan | 5 orang |
| 5. | Bidang Perumahan | 12 orang |
| 6. | Seksi Pembiayaan Perumahan | 6 orang |
| 7. | Bidang Kawasan Permukiman | 2 orang |
| 8. | Seksi Perencanaan dan Pengawasan Teknis Kawasan Permukiman | 3 orang |
| 9. | Seksi Air Minum dan Penyehatan Lingkungan Permukiman | 5 orang |
| 10. | Seksi Pengembangan Kawasan Permukiman | 5 orang |
| 11. | Seksi Perencanaan dan Pengawasan Teknis Bangunan Gedung dan Infrastruktur Wilayah | 5 orang |
| 12. | Seksi Bangunan Gedung dan Lingkungan | 4 orang |
| 13. | Seksi Infrastruktur Wilayah | 8 orang |

| | | |
|--------------|--|-----------------|
| 14. | Bidang Penataan Ruang dan Pertanahan | 2 orang |
| 15. | Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Ruang | 1 orang |
| 16. | Seksi Pembinaan, Pengawasan & Pengendalian | 0 orang |
| 17. | Seksi Penatausahaan Pertanahan | 4 orang |
| Total | | 79 orang |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung Tahun 2021

Untuk mencapai *work life balance* pegawai wanita membutuhkan dukungan dari atasan dan keluarga. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Seksi Bangunan Gedung dan Lingkungan, disimpulkan bahwa sistem di instansi ini belum terlalu berfokus pada *work-life balance* para pegawai, sehingga masih merasa sulit dalam mengatur waktu. Pegawai menyusun target bulanan, sehingga mendekati *dead line* maka para pekerja harus menyelesaikan pekerjaan tersebut secepat mungkin meskipun harus lembur, sehingga tidak mempengaruhi kualitas dan efisiensi dari tugas-tugas lainnya. Pegawai lebih memilih beristirahat atau berkumpul dengan keluarga setelah selesai bekerja karena beberapa faktor, seperti kelelahan dan lainnya, terdapat pegawai yang juga membatasi dirinya untuk tidak melakukan pekerjaan kantor pada bukan waktu kerja (*week-end*) karena waktu tersebut akan dimanfaatkan sebagai *moment* bersantai atau beristirahat bersama keluarga, namun mereka juga tidak memilih untuk melakukan suatu hobi atau aktivitas yang kira-kira memberatkan atau dirasa cukup melelahkan. Pegawai wanita di instansi ini, masih sering kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Pegawai tersebut terlihat kesulitan dalam mengontrol dan memberikan perhatian kepada keluarga khususnya anak-anaknya karena harus bekerja. Salah satu pegawai mengatakan bahwa menurutnya dukungan dari atasan memang sangat diperlukan, apalagi saat beban kerja yang menumpuk atau tugas-tugas sedang *overload*, yang dilain sisi mereka tetap harus melakukan second shift atau mengurus keluarganya. Saat ada keperluan mendesak yang bersifat penting (misalnya anak atau salah satu keluarga sakit atau mengalami kemalangan), perhatian dan sifat berbesar hati dari atasan sangat dibutuhkan, sehingga pekerjaan yang sempat tertunda bisa diberikan tenggat waktu tambahan atau dibantu untuk meng-*cover* pekerjaan tersebut.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sorongan, dkk., (2015) yang menyatakan bahwa wanita yang bekerja rentan mengalami konflik dan ketidak-seimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai karena beratnya beban kerja yang dirasakan, dari pekerjaan kantor yang harus segera diselesaikan, sampai pekerjaan lembur yang dikerjakan oleh pegawai dan pekerjaan dirumah sebagai ibu rumah tangga sehingga penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung agar pengambilan sampel penelitian ini lebih spesifik. Lalu, alasan memilih pegawai wanita yang telah menikah karena wanita yang sudah menikah memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang masih *single*, karena tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga yang mengurus rumah dan suami membuat seorang wanita sulit untuk bisa menyeimbangkan kedua peran yang dilakukannya (Dessy Dwi Lestari, 2019). Keberhasilan wanita dalam mengatasi permasalahan ditempat kerja dan permasalahan dalam kehidupan pribadinya akan menimbulkan *self efficacy* pada individu tersebut. Hal menarik yang akan dikaji dalam penelitian ini seberapa besar *family supportive supervision behaviors* dari atasan tempat pegawai bekerja, sehingga pegawai mampu memiliki *work life balance* yang tinggi.

Penjelasan dari uraian di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Family Supportive Supervision Behaviors* dan *Self Efficacy* terhadap *Work Life Balance* pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memilih wanita yang bekerja karena selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sorongan, dkk. (2015) bahwa wanita yang bekerja rentan mengalami konflik dan ketidak-seimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai karena beratnya beban kerja yang dirasakan, dari pekerjaan kantor yang harus segera

diselesaikan, sampai pekerjaan lembur yang dikerjakan oleh pegawai dan pekerjaan dirumah sebagai ibu rumah tangga.

Pemaparan latar belakang di atas, menghasilkan suatu rumusan permasalahan yang diterjemahkan menjadi satu pertanyaan umum, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh antara *family supportive supervision behavior* terhadap *work life balance* pada pegawai wanita?
2. Bagaimanakah pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work life balance* pada pegawai wanita?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *family supportive supervision behavior* terhadap *work life balance* pada pegawai wanita.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work life balance* pada pegawai wanita.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
2. Bagi Organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan *work life balance* pada pegawai wanita.
3. Bagi Pihak Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

Penelitian atau survei mengenai pengaruh dukungan dari atasan atau *family supportive supervision behaviors* telah dimulai sejak tahun 2000-an. Penelitian tentang *family supportive supervision behaviors* pertama kali dilakukan oleh Greenhaus pada tahun 2003. Berbagai penelitian yang ada, hampir seluruhnya mengaitkan dengan *work life balance* sebagai variabel independen, sedangkan penelitian mengenai *self efficacy* telah ramai diteliti pada sekitar tahun 1900-an. Penelitian tentang *self efficacy* pertama kali dilakukan oleh Bandura pada tahun 1977, yang sampai saat ini masih sering dijadikan acuan dalam penelitian.

2.1 *Family Supportive Supervision Behaviors* (FSSB)

Family supportive supervision behaviors (FSSB) merupakan bentuk perilaku suportif yang diberikan oleh atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, seperti rasa kepedulian, simpati, toleransi, memberikan *support* dan lain-lain (Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels, 2007).

2.1.1 Definisi *Family Supportive Supervision Behaviors*

Greenhaus (2003) mengungkapkan bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) adalah salah satu bentuk dukungan informal dari organisasi. Atasan memiliki peranan yang sangat penting, karena atasan merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya. Dukungan informal dari atasan atau supervisor untuk pekerjaan maupun hal diluar pekerjaan memiliki pengaruh yang melebihi tinggi dalam mendukung kesejahteraan pegawai dibandingkan dengan kebijakan-kebijakan tertulis yang ada di perusahaan, misalnya seperti peraturan mengenai jam kerja maupun dukungan mengenai perawatan yang bersifat dependen (Kossek & Nicjol, 1992 dalam Hammer et al., 2009).

Hammer et al. (2009) juga mendefinisikan mengenai *family supportive supervision behaviors*, bahwasannya merupakan perilaku atau tindakan nyata dari supervisor yang mendukung keluarga pegawainya dan memiliki empat dimensi yang berasal dari lingkungan kerja, yaitu dukungan emosional (*emotional support*), dukungan instrumental (*instrumental support*), perilaku sebagai peran permodelan (*role modeling behaviors*), dan manajemen kerja keluarga yang kreatif (*creative work family management*) (Hammer et al., 2007). Definisi-definisi dari berbagai peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa *family supportive supervision behaviors* merupakan dukungan baik secara formal maupun informal dari atasan serta bentuk perhatian dari atasan yang menimbulkan persepsi positif dari pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai dan di dukung dalam karir maupun diluar pekerjaan.

2.1.2 Dampak *Family Supportive Supervision Behaviors*

Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya beberapa dampak terkait dalam *family supportive supervision behaviors* yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu dampak bagi pekerjaan-keluarga dan kesehatan (Crain & Stevens, 2018). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai ketiga dampak tersebut :

A. Dampak bagi pekerjaan-keluarga (*work family outcomes*)

Dampak bagi pekerjaan-keluarga dibagi menjadi tiga bagian yaitu dampak dari pekerjaan ke keluarga (*work to family outcomes*), keluarga ke pekerjaan (*family to work outcomes*), dan dampak tambahan untuk pekerjaan-keluarga (*additional work family outcomes*) (Crain Stevens, 2018).

1. Dampak dari pekerjaan ke keluarga (*work to family outcomes*)

Dampak negatif dari pekerjaan ke keluarga dapat berupa konflik antara pekerjaan-keluarga (*work to family conflict*) (Crain Stevens, 2018). Sebagian besar penelitian yang meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan *family supportive supervision behaviors* menunjukkan adanya hubungan negatif antara keduanya, artinya ketika seorang pegawai merasa tingkat *family supportive supervision behaviors* yang tinggi, maka akan semakin rendah pula konflik antara pekerjaan dan

keluarga yang ia alami (Breugh & Frye & Breugh, 2004; Hammer et al., 2009; Muse & Pichler, 2011). Selain itu terdapat pula dampak yang lebih positif dari *family supportive supervision behaviors* untuk pekerjaan-keluarga yaitu *work-to-family enrichment*.

Studi yang dilakukan oleh LV (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work family enrichment* (FSSB-WTFE), studi ini dilakukan di salah satu universitas dengan dosen wanita sebagai sampel penelitian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tiga dari empat dimensi FSSB (kecuali dukungan instrumental) dan WTFE, dengan *Leader Member Exchange* (LMX) sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *family supportive supervision behaviors* yang dirasakan oleh seseorang (dalam penelitian tersebut dosen wanita), maka akan semakin tinggi pula tingkat *work-family enrichment* yang dimilikinya.

2. Dampak dari keluarga ke pekerjaan (*family-to-work outcomes*)

Penelitian terdahulu telah membuktikan dampak dari keluarga ke pekerjaan, seperti *family-to-work conflict* dan *family-to-work enrichment* (WTFE) (Crain & Stevens, 2018). Salah satu hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan negatif antara *family supportive supervision behaviors* dan *family-to-work conflict* (Breugh & Frye, 2007; Frye & Breugh, 2004; Muse & Pichler, 2011; Thompson & Prottas, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *family supportive supervision behaviors* yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin rendah *family-to-work conflict* yang dirasakan oleh seorang pegawai. *Family-to-work enrichment* dan *family supportive supervision behaviors* memiliki hubungan positif dengan sikap dan kinerja pegawai (Ode - Dusseau et al., 2012). Tingkat WTFE akan tinggi ketika *family supportive supervision behaviors* tersedia bagi pegawai, bentuk dukungan yang dilakukan berupa supervisor yang memberikan fasilitas kepada pegawai dengan lingkungan

yang mendukung keberhasilan pengelolaan dalam urusan pekerjaan-keluarga (Odle-Dusseau, Britt & Greene-Shortridge, 2012).

3. Dampak tambahan bagi pekerjaan-keluarga (*additional work-family outcomes*)

Salah satu dampak tambahan dari *family supportive supervision behaviors* untuk pekerjaan-keluarga adalah *work life balance* (Crain & Stevens, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Alle (2012) dalam kaitannya dengan bisnis, menunjukkan bahwa pekerja memiliki *work life balance* yang tinggi ketika berada dalam lingkungan yang mendukung adanya *family supportive* dari atasan (supervisor) dibandingkan jika pegawai berada di lingkungan dengan supervisor yang tidak mendukung pegawai tersebut.

B. Dampak bagi pekerjaan (*work outcomes*)

First shift maupun *second shift*, masing-masing memiliki dampak tersendiri pada seseorang. Menurut Crain & Stevens (2018) dampak dari *family supportive supervision behaviors* bagi pekerjaan, dibagi menjadi empat kategori, yaitu *job attitude outcomes*, *job behaviors outcomes*, *job states outcomes*, dan *job resources outcomes*.

1. *Job attitude outcomes*

Kepuasan kerja adalah hasil yang paling umum untuk dipertimbangkan dalam hal sikap kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Crain & Stevens (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *family supportive supervision behaviors*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai akan merasa puas jika tingkat dukungan dari supervisor dirasa cukup kuat. Penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Odle-Dusseau, Britt & Greene-Shortridge (2012), menyatakan bahwa *family supportive supervision behaviors* secara signifikan mampu memprediksi kepuasan kerja yang diukur lima bulan pertama, setelah melakukan pengukuran diawal penelitian kepada para pekerja di salah satu rumah sakit di Amerika Serikat bagian selatan.

2. *Job behaviors outcomes*

Family supportive supervision behaviors memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan performa seseorang saat bekerja Muse dan Pichler (2011) dan Wang, Walumbwa, Wang, dan Aryee (2013) (dalam Crain Stevens, 2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan jika semakin besar dukungan emosional yang diberikan oleh seorang supervisor, maka akan semakin tinggi performa yang dihasilkan oleh pegawai (Wang, Walumbwa, Wang, dan Aryee, 2013).

3. *Job states outcomes*

Penelitian yang dilakukan oleh Bosch et al. (2018) (dalam Crain Stevens, 2018) menggunakan pegawai dari Brazil, Kenya, Belanda, dan Filipina sebagai sampel, dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa FSSB positif terkait dengan motivasi ekstrinsik dan motivasi prososial di tempat kerja. Hubungan dengan motivasi prososial lebih kuat di negara-negara yang menunjukkan ketidaksetaraan *gender* yang lebih rendah seperti yang telah diukur oleh indeks ketimpangan *gender* oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa.

4. *Job Resources Outcomes*

Bagger & Li (2014) (dalam Crain Stevens, 2018). meneliti mengenai kualitas hubungan dari LMX (*leader-member exchange*). Dalam penelitian tersebut, Bagger & Li (2014) mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi tingkat *family supportive supervision behaviors*, maka kualitas hubungan LMX dengan pegawai akan meningkat.

2.1.3 Dimensi *Family Supportive Supervision Behaviors*

Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007) *Family supportive supervision behaviors* (FSSB) dapat diukur melalui 4 dimensi diantaranya:

A. *Emotional Support*

Dimensi *emotional support*, ditunjukkan oleh seorang atasan dengan cara memberikan rasa nyaman ketika bawahannya mengkomunikasikan permasalahan keluarga, memperhatikan bagaimana pekerjaan mempengaruhi tanggung jawabnya dikeluarga serta menunjukkan rasa menghargai, perhatian,

simpati dan peka terhadap keluarga bawahannya (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011).

B. Instrumental Support

Dimensi *instrumental support*, dapat ditunjukkan respon dari seorang atasan dalam menanggapi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan dalam pekerjaan maupun keluarga yang berkaitan dengan kebijakan yang telah ditetapkan. *Instrumental support* dapat ditunjukkan dengan cara fleksibilitas dalam mengatur jadwal, serta menginterpretasikan kebijakan yang ada dan bagaimana mengimplementasikannya. (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011).

C. Role Modelling Behavior

Dimensi *role modelling behavior*, seorang atasan memberikan strategi serta contoh perilaku, yang dipercaya dapat membantu bawahannya dalam mengintegrasikan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarga. Kirby dan Krone (Hammer, Kossek, Yragui, & Bodner, 2011).

D. Creative Work-Family Management

Dimensi ini, atasan memiliki inisiatif dalam mengatur suatu pekerjaan dengan tujuan supaya bisa berjalan efektif serta dapat meningkatkan *work life balance* bagi pekerja khususnya wanita agar dapat menyeimbangkan peran-peranya baik dalam hal pekerjaan maupun dalam hal kehidupan diluar pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan indikator pengukuran menurut Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007), antara lain *emotional support*, *instrumental support*, *role modelling behavior*, dan *creative work family management*, karena dinilai telah mencakup seluruh elemen pendukung dalam penelitian.

2.2 Self Efficacy

Self efficacy adalah rasa kepercayaan yang dimiliki seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik Bandura (dalam Noviawati, 2016).

2.2.1. Definisi *Self Efficacy*

Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura dalam jurnalnya yg di terbitkan pada tahun 1977 dengan judul “*Towards Unifying Theory of Behavioral Change*” yang isinya mengacu tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan suatu tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu.

Self efficacy lebih berorientasi pada penilaian individu akan kemampuannya, *self efficacy* berpengaruh penting saat melakukan suatu usaha, yang hasil akhirnya berupa *performance* kerja yang baik. Lunenburg (2011) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam melakukan suatu kegiatan yang bersifat spesifik sesuai dengan kemampuannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian-penelitian tersebut adalah bahwa semakin besar tingkat *self efficacy* seseorang, maka individu tersebut akan lebih siap menghadapi suatu tantangan maupun permasalahan yang muncul. Hal ini disebabkan karena, jika seseorang hanya mengharapkan hasil namun tidak melakukan suatu usaha yang optimal, maka hasil yang di dapatkan tidak akan sesuai dengan harapannya, sedangkan jika seseorang memiliki harapan yang tinggi dan mengerahkan segala kemampuannya dalam mencapai tujuan, maka hasil yang di dapat akan sesuai dengan harapannya.

2.2.2. Indikator *Self Efficacy*

Indikator pengukuran dalam penelitian pada variabel *self-efficacy* menurut Bandura dalam Lunenburg (2011) dibedakan atas tiga dimensi, dimensi tersebut adalah:

A. *Level* (Tingkat)

Dimensi ini lebih mengacu kepada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan memiliki perbedaan oleh masing-masing individu. Sebagian menganggap masalah tersebut sulit, namun sebagian lain menganggap masalah tersebut mudah untuk diatasi, jika individu tersebut dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, hingga tugas-tugas yang paling sulit.

B. *Generality* (Penguasaan)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas dalam pekerjaan. Berbagai pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

C. *Strength* (Kekuatan)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah akan lebih mudah digoyangkan oleh hal-hal yang memperlemahnya, dibandingkan dengan *self efficacy* yang kuat meskipun dihadapi dengan pengalaman yang memperlemahnya.

Penelitian ini menggunakan dimensi penelitian yang dikemukakan oleh Bandura sebagai indikator penelitian ini karena aspek-aspeknya yang dirasa sesuai, yaitu tingkat, keluasan dan kekuatan dapat dijadikan ukuran yang tepat. Aspek *level* (tingkat) dijadikan suatu ukuran karena, meskipun tugas yang dimiliki beberapa orang terlihat sama, namun tetap akan dirasa berbeda tergantung pada individu-individu tersebut yang menanggapi beban tugas yang dimilikinya, sehingga tingkat kesulitannya akan dirasa berbeda, lalu *generality* (penguasaan) dijadikan salah satu ukuran, karena masing-masing individu belum tentu memiliki penguasaan dalam segala bidang tugas. Terakhir yaitu *strength* (kekuatan) dijadikan sebagai ukuran, karena keyakinan yang dimiliki seseorang akan memperlihatkan seberapa optimis individu tersebut dan seberapa besar dia meyakini atas kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tugas tersebut.

2.3 *Work Life Balance*

Work life balance adalah bentuk upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang dijalani (Fisher, 2009).

2.3.1. Definisi *Work Life Balance*

McDonald & Bradley (2005) menyebutkan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan (keluarga), sehingga jika seseorang merasakan hidupnya seimbang antara pekerjaan dan urusan keluarga, maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut memiliki rasa puas akan hidup yang dijalannya. Greenhauss, Collins & Shaw (2003) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan keadaan dimana seseorang merasa terikat dan puas terhadap perannya di pekerjaan maupun keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhauss, Ziegert & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work life balance* apabila memiliki pasangan yang mendukung (*supportive*) terhadap pekerjaannya.

Behson (2005) mengatakan bahwa organisasi dapat memberikan 2 macam bentuk dukungan, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal, misalnya berupa ketersediaan *work family policies/benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal misalnya berupa otonomi kerja, dukungan dan perhatian dari atasan yang berhubungan dengan karir pegawai. Kesimpulan dari beberapa penelitian diatas bahwa, *work life balance* merupakan persepsi seseorang atas kemampuan yang dimilikinya untuk bertanggung jawab dan dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan urusan diluar pekerjaan (keluarga), sehingga peran individu tersebut dapat seimbang.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Poulose & Sudarsan (2014) mengatakan bahwa *work life balance* memiliki berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi dan terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

A. Faktor Individu

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan akumulasi dari berbagai cara bagi individu untuk bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.

2. *Psychological well-being*

Psychological well-being merupakan kesejahteraan psikologis yang merupakan refleksi diri dari sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme, yang dapat meningkatkan *work life balance* pada wanita yang bekerja dengan dua peran (*first shift* dan *second shift*) yang dimilikinya.

3. *Emotional Intelligence*

Emotional intelligence atau kecerdasan emosi merupakan kemampuan adaptif yang dimiliki seseorang untuk mengenali bagaimana reaksi emosi, ekspresi, regulasi emosi dan mengelola emosi baik yang terjadi dalam diri individu maupun orang lain.

B. Faktor Organisasi

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang bersifat fleksibel dan tersusun dengan rapi sangatlah dapat membantu pegawai dalam mencapai kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang berjalan secara beriringan, dengan kata lain jika susunan pekerjaan ini bersifat fleksibel maka dapat meminimalisir terjadinya konflik antara kehidupan ditempat kerja maupun kehidupan diluar pekerjaan (keluarga) serta untuk meningkatkan *work life balance* terhadap pegawai, sehingga pegawai dapat mencapai keseimbangan dari peran-peranya.

2. *Work Life Balance Policies*

Seseorang yang baru memulai sebuah perusahaan pasti memiliki berbagai macam kebijakan-kebijakan, program-program serta tujuan perusahaan yang secara efektif dapat membantu pegawai dalam mencapai *work life balance*. Kebijakan atau program yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan untuk pegawai, cuti, jam kerja yang fleksibel, dan fasilitas pengasuhan anak, apabila kebijakan atau program tersebut dapat berjalan, maka para wanita yang bekerja akan merasakan keseimbangan dalam kehidupannya. 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 dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai. Kedua dukungan tersebut dapat mendukung tercapainya *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan).

4. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai, biasanya merupakan dampak dari pekerjaan yang *overload* atau ketika pegawai tersebut merasa bahwa pekerjaan yang diterima melebihi kemampuannya. Stres kerja juga merupakan permasalahan yang sering terjadi saat seseorang merasa tidak bisa menjalankan peran yang dimilikinya, sehingga definisi yang tepat untuk stres kerja ini adalah suatu persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai sebuah ancaman serta ketidak nyamanan bagi individu baik di lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan.

5. Peran

Seorang pekerja yang memiliki berbagai peran yang dimilikinya pasti memiliki dampak positif dan juga negatif misalnya seperti terjadinya konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan, ketiga contoh tersebut memiliki andil yang cukup besar dalam hal munculnya *work life conflict* (terjadinya masalah/konflik dari dua peran yang dimiliki yaitu pekerjaan dan kehidupan lainnya (keluarga)). Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, maka semakin sulit pula wanita yang bekerja untuk mencapai keseimbangan dalam hidupnya.

C. Faktor Lingkungan Sosial

a. Anak

Jumlah anak dan tanggung jawab dalam mengasuh anak sangatlah berhubungan dengan *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan

dengan pekerjaan). Selain itu, jumlah anak yang dimiliki juga lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan di tempat kerja maupun kehidupan diluar tempat kerja, karena semakin banyak jumlah anak yang dimiliki maka secara otomatis akan lebih banyak tanggungan yang dimiliki.

2. Dukungan keluarga

Keluarga dapat menjadi *support system* atau salah satu pendorong bagi seseorang agar dapat memiliki semangat dalam hal pekerjaan, karena berbagai tuntutan dan segala kebutuhan yang harus segera terpenuhi untuk kelangsungan hidup individu. Keluarga yang selalu memberikan *support* atau dukungan akan membantu tercapainya keseimbangan kehidupan antara kehidupan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan pada wanita yang bekerja.

Ayuningtyas (2013) mengatakan bahwa *work life balance* juga berhubungan dengan berbagai macam faktor lain, diantaranya:

1. Dukungan organisasi

Kepedulian yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai, dalam hal memenuhi apa yang menjadi kemauan organisasi dalam mendengarkan berbagai bentuk keluhan pegawai, serta kemauan organisasi untuk mencoba membantu pegawai ketika sedang menghadapi suatu masalah, dan cara organisasi memperlakukan pegawainya dengan adil tanpa pilih kasih. Sehingga semakin meningkatnya dukungan organisasi yang diterima, maka semakin meningkat pula tingkat keseimbangan kehidupan yang dimiliki pegawai.

2. Dukungan keluarga

Dukungan dari keluarga (*family supportive*) yang tinggi akan cenderung berhubungan dengan tingkat keseimbangan kehidupan atau *work life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja. Strategi atau cara agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan atau biasa disebut sebagai *work life balance*, yaitu dengan cara meminta bantuan kepada orang yang telah dipercaya untuk mengambil alih pekerjaan rumah.

3. Kepribadian

Kepribadian yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi munculnya *work life balance* pada pekerja, karena seseorang dengan karakteristik kepribadian yang baik akan memiliki kemampuan dalam hal mengatur dirinya sendiri, agar dapat menyeimbangkan peran-peran yang dimilikinya.

4. Orientasi kerja

Orientasi kerja berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi dapat menunjang segala sesuatu yang menjadi kebutuhan pegawai. Hal-hal tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan seperti sarana transportasi, tempat atau ruang kerja yang nyaman untuk bekerja, waktu istirahat yang cukup, kebijakan-kebijakan khusus yang ditetapkan oleh perusahaan, dan *support* dari atasan.

5. Jenjang karir

Jenjang karir yang dimiliki oleh seorang pegawai sebagai bentuk pencapaian bahwa pegawai tersebut telah mencapai suatu keberhasilan. Jenjang karir di suatu organisasi dapat membantu pegawai untuk lebih bisa optimal dalam bekerja dan berhubungan dengan munculnya *work life balance* dalam menyeimbangkan peran-perannya.

6. Iklim organisasi

Iklim atau lingkungan organisasi akan berdampak positif jika pada lingkungan tersebut dapat tercipta suasana yang memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim yang baik bisa dilihat dari seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif.

2.3.3. Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika keseimbangan kehidupan kerja memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu:

- A. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi/*Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini, lebih mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, saat bekerja seseorang merasakan kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya, sebagai contoh ketika seorang pegawai sedang memiliki cukup banyak pekerjaan yang memiliki target waktu singkat, maka pegawai tersebut akan bekerja lembur sehingga harus menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja daripada dengan kehidupan pribadinya.

B. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan/*Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Dimensi ini, lebih mengacu pada persepsi seseorang tentang sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Contohnya, apabila individu sedang memiliki konflik dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu tersebut pada saat bekerja. Misalnya, ketika seorang pegawai memiliki masalah di rumah dengan keluarganya seperti suami, orangtua atau anak, maka akan membuat pegawai tersebut tidak fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga akan menghambat dalam melakukan pekerjaan kantor.

C. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan/*Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

Dimensi ini, lebih mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila seseorang merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati orang tersebut pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

Seorang pegawai yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, akan merasa senang, nyaman dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga akan muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada di tempat kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

D. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi/*Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

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

Indikator pengukuran dalam penelitian ini menggunakan indikator milik Fisher, Bulger, dan Smith (2009), karena dimensi-dimensi penelitian yang dirasa telah mencakup aspek yang dibutuhkan dari segi pekerjaan maupun keluarga.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh Antara *Family Supportive Supervision Behaviors* Dengan *Work Life Balance* Pada Pekerja Wanita

Seorang wanita yang bekerja berarti memiliki *first shift* dan *second shift*. Wanita yang bekerja memiliki peran ganda yaitu sebagai pekerja (*first shift*) dan tanggung jawab pribadi atau jika sudah menikah maka menjadi ibu rumah tangga (*second shift*), cenderung mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan pribadinya, sehingga sering terjadi ketidak seimbangan dalam membagi peran, karena memiliki dua tanggung jawab yang berbeda. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai wanita tersebut, jika pegawai wanita tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan waktu pribadinya maka akan menimbulkan stres, belum lagi jika sedang terjadi *overload* tugas di tempat kerja. Dalam hal ini dukungan dari organisasi sangat berpengaruh terhadap pegawai wanita tersebut, karena menurut Ula (2015) seseorang akan merasa hidupnya mencapai keseimbangan (*work life balance*) jika individu tersebut dapat terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh atasan terdiri dari 2 bentuk yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefits* dan fleksibilitas pengaturan jadwal

kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, *supportive supervision* (dukungan dari atasan), dan perhatian terhadap dampak karier pegawai (Poulose & Sudarsan, 2014). Kedua bentuk dukungan tersebut dapat mendukung terciptanya *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan), agar berjalan secara seimbang.

Seorang pemimpin atau atasan yang baik tentu harus mampu mengarahkan pegawainya dengan baik mengenai bagaimana pekerjaan tersebut harus dilakukan, kinerja atau *performance* seperti apa yang harus dihasilkan dan seorang pemimpin juga harus memahami kebutuhan pegawai bukan hanya dari segi material, namun juga *immaterial*. Segi *immaterial* misalnya dengan memberikan waktu konseling eksklusif untuk pegawainya agar dapat mengerti apa yang mereka butuhkan dan apa yang ingin mereka capai, sehingga jika pegawai tersebut merasa diperhatikan dan merasa nyaman maka akan meningkatkan semangat dan kinerja pegawai tersebut. Behson (2005) mengatakan bahwa program-program serta kebijakan-kebijakan yang telah didesain oleh sebuah organisasi atau perusahaan adalah bertujuan untuk membantu pegawainya supaya mencapai “*balance*” (seimbang) antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan, dan agar dapat berjalan efektif maka harus diikuti dengan budaya dan atasan yang suportif pula. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) yang mengatakan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work life balance* jika bekerja di lingkungan organisasi yang suportif terhadap keluarganya.

Dukungan organisasi dan dukungan keluarga juga dapat mendukung tercapainya *work life balance*, salah satu bentuk dukungan dari keluarga adalah dukungan dari pasangan (suami). Terbukti bahwa dukungan dari organisasi dan keluarga dapat meningkatkan persepsi dukungan dan keseimbangan kehidupan bagi pegawai wanita khususnya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.4.2. Pengaruh Antara *Self Efficacy* Dengan *Work Life Balance* Pada Pekerja Wanita

Bandura (1992) (dalam Lunenburg 2011) berpendapat bahwa saat seseorang memiliki *self efficacy*, menganggap bahwa selama transisi kehidupan yang menegangkan, ketersediaan dukungan sosial yang dirasakan mungkin juga

membantu mengurangi penilaian stres mengenai keseimbangan kehidupan (*work life balance*) dengan ancaman dan mengatasi masalah mungkin lebih menguntungkan. Dukungan sosial mungkin juga berperan sebagai pengaruh proaktif memperkuat kemandirian mengatasi dan mengurangi nilai ancaman dari potensi stres. Cook (1994) (dalam Afrianty Hartika, 2015) menyebutkan bahwa tingginya tingkat *self efficacy* sangat penting untuk mengelola dan mengurangi *work-family conflict*. Bila pegawai wanita memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dia akan memiliki kontrol dan regulasi dalam mengatur waktu dan energinya. Pengaturan waktu dan energi yang seimbang akan memberikan hasil positif pada kedua peran tersebut, sehingga dapat diasumsikan jika seorang pegawai wanita mengalami hari yang baik dalam pekerjaannya, kemudian pulang ke rumah maka ia akan memberikan energi positif dan emosi yang bisa digunakan kepada keluarga atau sebaliknya bila pegawai wanita memiliki kehidupan keluarga yang baik maka ia akan membawa emosi positif ke dalam pekerjaannya.

Kesimpulan berdasarkan penelitian-penelitian diatas bahwa semakin kuat *self efficacy* yang dimiliki maka semakin rendah tingkat konflik yang dirasakan, dan sebaliknya semakin lemah *self efficacy* yang dimiliki maka semakin tinggi konflik yang dirasakan. Intervensi yang dilakukan akan dibuat berdasarkan bagaimana hasil yang diperoleh dari asumsi tersebut. Ketika konflik dalam pekerjaan dan keluarga dapat diminimalisir atau terhindarkan, maka keseimbangan dalam kehidupan pegawai wanita tersebut akan membaik sehingga terasa bahwa pegawai tersebut telah mendapatkan *work life balance*.

2.5 Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu meneliti tentang *family supportive supervision behavior* dan *self efficacy* terhadap *work life balance*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang positif secara signifikan. Peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| NO. | PENELITI | JUDUL | HASIL PENELITIAN |
|-----|----------|-------|------------------|
|-----|----------|-------|------------------|

| NO. | PENELITI | JUDUL | HASIL PENELITIAN |
|-----|--|--|--|
| 1. | Jee Young Seong, Chonbuk National University, 2016. | <i>Person-Organization Fit, Family-Supportive Organization Perceptions, And Self-Efficacy Affect Work-Life Balance</i> | Penelitian yang dilakukan oleh Jee Young Seong menunjukkan bahwa ada hubungan positif, <i>work life balance</i> dapat ditingkatkan dengan meningkatkan <i>person organization fit</i> (kecocokan dalam organisasi), <i>family supportive organization perceptions</i> (dukungan dari organisasi) dan efikasi diri. Penelitian ini menggunakan sampel 765 pegawai pada perusahaan manufaktur di Korea. Studi ini berfokus pada masalah yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi seseorang. Dalam studi ini juga, peneliti memeriksa hubungan dari perspektif individu dan organisasi dan memberikan wawasan tentang cara pegawai membentuk persepsi kecocokan baik sebagai individu (<i>self efficacy</i>) maupun dengan hubungan dalam organisasi (FSOP) untuk meningkatkan <i>work life balance</i> . |
| 2. | Larasati Ayuningtyas, Berlian Gressy Septarini, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. | Hubungan <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> dengan <i>Work Family Balance</i> pada Wanita yang Bekerja | Penelitian yang dilakukan oleh Larasati Ayuningtyas, Berlian Gressy Septarini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>family supportive supervision behaviors</i> dengan <i>work life balance</i> terhadap wanita yang bekerja. Ini bertujuan untuk menguji hubungan antara <i>family supportive supervision behaviors</i> dengan <i>work family balance</i> pada wanita yang bekerja. <i>Family supportive supervision behaviors</i> adalah perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat |

| NO. | PENELITI | JUDUL | HASIL PENELITIAN |
|-----|---|--|--|
| | | | membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi (Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels, 2007). Sedangkan, <i>work family balance</i> adalah keadaan dimana seseorang merasa terikat dan puas dengan perannya dikeluarga dan pekerjaan (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Penelitian ini dilakukan pada wanita yang bekerja di Surabaya dengan jumlah sampel 110 orang. |
| 3. | Xi When Chan, Thomas Kalliath, Paula Brough, Oi-Ling Siu, Michael P. O'Driscoll dan Carolyn Timms. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Australian National University, Canberra. | <i>Work-family enrichment and satisfaction : the mediating role of self-efficacy and work-life balance</i> | Hasil penelitian ini lebih lanjut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada <i>self efficacy</i> terhadap <i>work life balance</i> . Penelitian ini memeriksa bagaimana hubungan antara keseimbangan pekerjaan-keluarga dengan kepuasan pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel 234 orang dari empat organisasi berbeda pada pegawai heterogen di Australia. Penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi pegawai untuk memiliki kemampuan dan efikasi diri, bukan hanya pengalaman saja yang berperan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, kepuasan kerja dan keluarga. |
| 4. | Leslie B. Hammer, Ellen E. Kossek, Nanette L. Yragui, Todd E. Bodner, Ginger C.Hanson.Portland State University, Michigan State University, Sharp Program. | <i>Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB)</i> | Penelitian ini menunjukkan hubungan atau keterkaitan secara signifikan antara <i>family supportive supervision behaviors</i> dengan konflik keluarga kerja, pelampiasan positif, kepuasan kerja, dan niat turnover. Penelitian ini menggunakan sampel 360 pegawai dan 79 <i>supervisors</i> dari toko atau pusat perbelanjaan di Amerika Serikat. |

| NO. | PENELITI | JUDUL | HASIL PENELITIAN |
|-----|--|---|---|
| 5. | Gwenith F. Fisher, Carrie A. Bulger & Carlla S. Smith. University of Michigan. | <i>Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement</i> | Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ukuran <i>work life balance</i> secara teoritis, empiris dan dua arah, yang menekankan bukan hanya indikator tentang pekerjaan namun juga tentang non-kerja, sehingga dapat diketahui peran keluarga di domain non-kerja. Penelitian ini menggunakan 2 kelompok sampel dari jenis pekerjaan dan organisasi, yaitu N1= 540 orang dan N2= 384 orang. |
| 6. | Fred C. Lunenburg. Sam Houston State University, 2011. | <i>Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance</i> | Penelitian ini secara konsisten mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Albert Bandura (1997) yang menunjukkan bahwa keyakinan anggota organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat motivasi dan kinerja mereka. Kemandirian diri juga mempengaruhi tingkat usaha dan kegigihan pegawai ketika belajar tugas yang sulit. Empat sumber kemandirian diri adalah kinerja masa lalu, pengalaman vicarious, bujukan verbal, dan isyarat emosional. |

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki beberapa perbedaan, pada penelitian sebelumnya belum pernah ada yang membahas sekaligus mengenai *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* terhadap *work life balance*, penelitian sebelumnya hanya membahas setiap variabel X1 & X2 dengan Y secara terpisah. Penelitian terdahulu juga belum pernah dilakukan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung.

2.6 Kerangka Pemikiran

Indikator *work life balance* terdapat beberapa aspek yang dapat diukur untuk mengetahui seberapa besar keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan (keluarga), yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai kehidupan diluar pekerjaan seperti mengurus keluarga, menyalurkan hobi, serta melakukan interaksi sosial dengan orang lain. Hammer L.B., Kossek, Zimmerman, & Daniels (2007) mengatakan bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) merupakan perilaku suportif dari atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, yang dapat membentuk persepsi bawahannya mengenai dukungan organisasi.

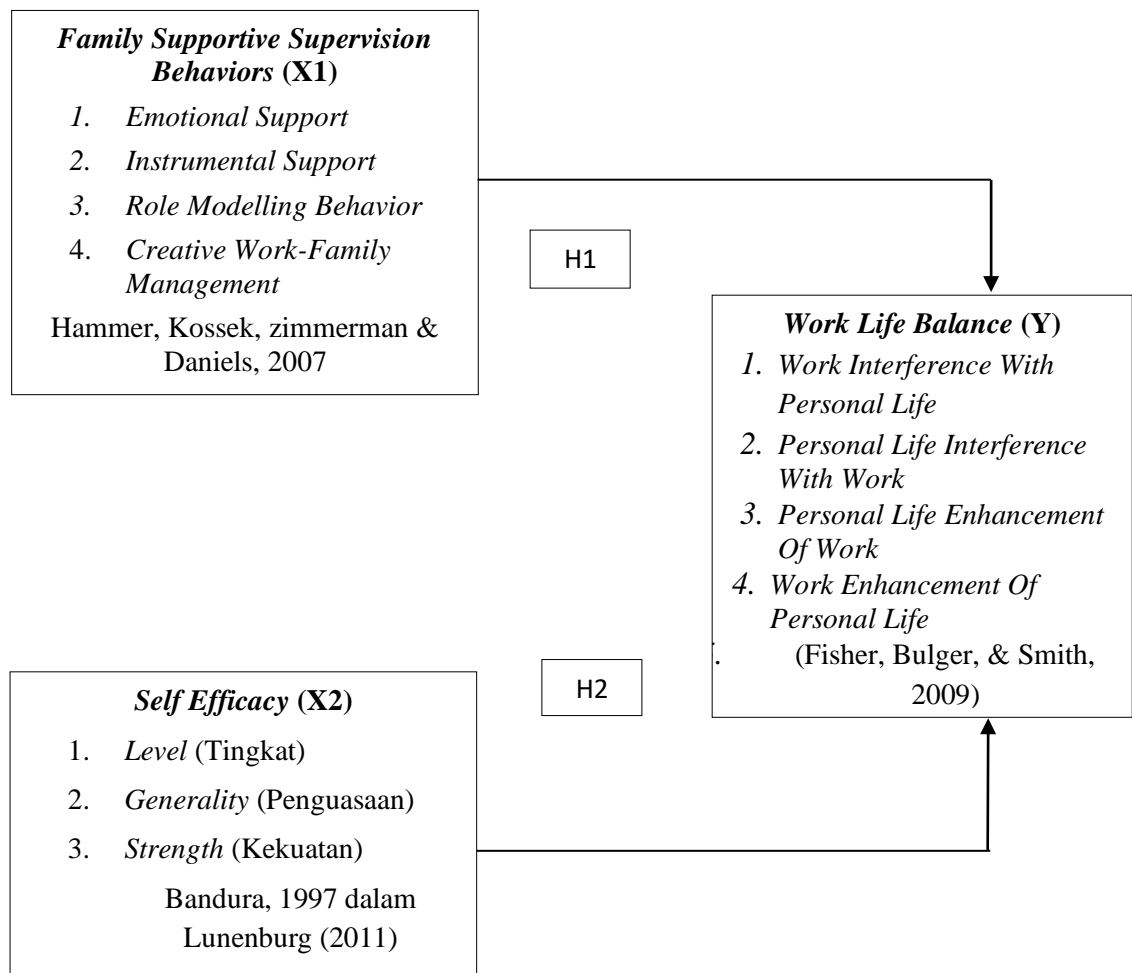
Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert & Allen (2012) mengatakan bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) merupakan salah satu bentuk dukungan informal dari organisasi. Atasan memiliki peranan yang sangat penting, karena atasan merupakan seseorang yang menghubungkan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang ada (dukungan formal) kepada bawahannya. Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels (2007) berpendapat bahwa *family supportive supervision behaviors* (FSSB) bisa diukur melalui 4 dimensi diantaranya yaitu *emotional support*, *instrumental support*, *role modelling behavior*, dan *creative work-family management*.

Self efficacy adalah kepercayaan yang dimiliki seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan program kerja yang di hadapinya (Bandura, 1997). Keyakinan tersebut mempengaruhi usaha dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan (Bandura, 1997). Dalam sebuah studi oleh Bandura (1997)

ditemukan bahwa penilaian *self efficacy* mempengaruhi tujuan yang orang biasanya ditetapkan untuk diri mereka sendiri dan reaksi afektif mereka ke tingkat kinerja yang dicapai dalam konteks yang berbeda. Ada korelasi yang kuat antara *self efficacy* dan kinerja.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan penilaian kemampuan individu untuk memutuskan apakah mereka memiliki kapabilitas untuk melakukan apa yang harus dilakukan agar tujuan tercapai. Untuk itu ada tiga dimensi yang perlu dilihat yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *strength*.

Pemaparan uraian di atas menghasilkan peneliti untuk membuat kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih menjadi praduga dan masih harus diverifikasi. Lebih jelas lagi, hipotesis merupakan pernyataan sementara, namun dapat diuji mengenai prediksi yang ingin peneliti temukan dalam data empiris peneliti (Sekaran, 2017).

2.7.1 Pengaruh *Family Supportive Supervision Behaviors* Terhadap *Work Life Balance*

Larasati Ayuningtyas dan Berlian Gressy Septarini, melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *family supportive supervision behaviors* dengan *work life balance* terhadap wanita yang bekerja. Didukung pula dengan penelitian lain oleh Jee Young Seong yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif, *work life balance* yang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *person organization fit* (kecocokan dalam organisasi), *family supportive organization perceptions* (dukungan dari organisasi) dan efikasi diri. *Family Supportive Supervision Behaviors* yang berkualitas tinggi antara pegawai dan supervisornya akan mendorong mereka untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan yang baik (*work life balance*). Oleh Karena itu, hipotesis yang akan diajukan peneliti adalah :

H.1 *Family supportive supervision behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

2.7.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Work Life Balance*

Jee Young Seong melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif, *work life balance* yang dapat ditingkatkan dengan meningkatkan *person organization fit* (kecocokan dalam organisasi), *family supportive organization perceptions* (dukungan dari organisasi) dan *self efficacy*. Hasil dari studi ini juga, menyatakan bahwa perspektif individu dan organisasi memiliki hubungan dalam memberikan wawasan tentang cara pegawai membentuk persepsi kecocokan baik sebagai individu (*self efficacy*) maupun dengan hubungan dalam organisasi (FSOP) untuk meningkatkan *work life balance*. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Xi When Chan, Thomas Kalliath, Paula Brough, Oi-Ling

Siu, Michael P. O'Driscoll dan Carolyn Timms, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada *self efficacy* terhadap *work life balance*. Penelitian ini menunjukkan pentingnya bagi pegawai untuk memiliki kemampuan dan efikasi diri, bukan hanya pengalaman saja yang berperan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, kepuasan kerja dan keluarga. Oleh Karena itu, hipotesis yang akan diajukan peneliti adalah :

H.2 *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Oei (2010) berpendapat bahwa terdapat 3 jenis riset atau penelitian yaitu:

3.1.1 Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya, atau penelitian hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam sumber daya manusia.

3.1.2 Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3.1.3 Penelitian kausal

Penelitian kausal desain penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan desain penelitian kausal, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *family supportive supervision behaviors* (FSSB) dan *self efficacy* (SE) terhadap *work life balance* (WLB) pada pekerja wanita.

3.2 Objek Penelitian

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa objek penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada pegawai wanita Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung yang sudah menikah.

Sampel pada penelitian ini yaitu pegawai wanita dan terdapat tiga objek dalam penelitian ini, yaitu *family supportive supervision behaviors*, *self efficacy* dan *work life balance*.

3.3 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

3.3.1 Data Primer

Sekaran (2006) mengatakan bahwa data primer merupakan informasi yang diperoleh dari pihak pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden, berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Data kualitatif

Data ini bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin dapat beragam, hal ini disebabkan karena para pegawai yang terlibat dalam penelitian ini diberikan kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari perusahaan, seperti struktur organisasi, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung, seperti jumlah pegawai, tingkat penilaian prestasi, absensi, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian. Data ini lebih bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pegawai wanita, sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang sudah ada dan tidak perlu dikumpulkan lagi oleh peneliti. Sumber data sekunder antara lain publikasi pemerintah, informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan dari dalam maupun luar perusahaan, data yang tersedia dari penelitian terdahulu, studi kasus,

dokumen perpustakaan, data online, situs web perusahaan, dan internet pada umumnya (Sekaran : 2017).

Pemaparan uraian di atas, memberikan kesimpulan bahwa jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari pegawai wanita dinas tersebut sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Oie, 2010). Sedangkan menurut Sekaran (2017) populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai wanita Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung yang sudah menikah berjumlah 79 orang. Dalam penelitian pengambilan sampel dimulai dengan mendefinisikan target yang ingin dicapai.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2010). Teknik yang penulis gunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus teori Roscoe. Roscoe yang dikutip Sekaran (2013) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel:

1. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.
2. Jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
3. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.

4. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan pada teori Roscoe tersebut, maka peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden, karena angka 70 sudah cukup untuk menjadi sampel penelitian ini.

3.5 Variabel Penelitian

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan dengan tujuan untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat perubahannya atau timbulnya variabel responden. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *family supportive supervision behaviors* sebagai (X_1) dan *self efficacy* sebagai (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *work life balance* sebagai (Y).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sekaran (2017) mendefinisikan kuesioner sebagai daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (Sanusi, 2014). Penelitian ini menggunakan skala likert yang sudah dimodifikasi dan berisikan pernyataan-pernyataan yang terdiri dari dua macam yaitu pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak dan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada objek tersebut. Pada skala yang digunakan akan memiliki lima alternatif jawaban yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Skor keseluruhan yang diperoleh dari skala diatas menunjukkan pengaruh *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* terhadap *work life balance*, semakin besar skor yang diperoleh maka akan semakin besar pengaruh *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* terhadap *work life balance*, demikian pula sebaliknya. Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan studi kepustakaan, mencari sumber literatur, jurnal ilmiah, buku bacaan, dan penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan.

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan keinginan atau tindakan yang perlu dilakukan sebagai pegukur variabel tersebut.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|----------|-------------------|-----------|-------|
|----------|-------------------|-----------|-------|

| Variabel | Definisi Variabel | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|
| <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> (X1) | <p><i>Family supportive supervision behaviors</i> (FSSB) merupakan bentuk perilaku suportif yang diberikan oleh atasan terhadap keadaan keluarga bawahannya, seperti rasa kepedulian, simpati, toleransi, memberikan <i>support</i> dan lain-lain.</p> <p>(Hammer L. B., Kossek, Zimmerman, & Daniels, 2007.)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Emotional Support</i> 2. <i>Instrumental Support</i> 3. <i>Role Modelling Behavior</i> 4. <i>Creative Work-Family Management</i> <p>(Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, 2007)</p> | <p><i>Likert</i> atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek.</p> <p>(Oei, 2010)</p> |
| <i>Self Efficacy</i> (X2) | <p><i>Self-efficacy</i> adalah suatu keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melaksanakan tugas khusus atau bagian dari berbagai komponen tugas.</p> <p>Bandura (dalam Lunenburg 2011)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Level (Tingkat)</i> 2. <i>Generality (Keluasan)</i> 3. <i>Strength (Kekuatan)</i> <p>Bandura, 1997 (dalam Lunenburg 2011)</p> | <p><i>Likert</i> atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek.</p> <p>(Oei, 2010)</p> |
| <i>Work Life Balance</i> (Y) | <p><i>Work life balance</i> adalah bentuk upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang dijalani. Sehingga jika seseorang merasakan hidupnya seimbang antara pekerjaan dan urusan keluarga, maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut memiliki rasa puas akan hidup yang dijalannya.</p> <p>(Fisher, 2009.)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Interference With Personal Life</i> 2. <i>Personal Life Interference With Work</i> 3. <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> 4. <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> <p>(Fisher, Bulger, & Smith, 2009)</p> | <p><i>Likert</i> atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek.</p> <p>(Oei, 2010)</p> |

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

| Hasil Output Uji Validitas | | | | |
|---|------|----------|---------|------------|
| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| <i>Family Supportive Supervision Behaviors (X1)</i> | 1 | 0,501 | 0,232 | Valid |
| | 2 | 0,505 | 0,232 | Valid |
| | 3 | 0,657 | 0,232 | Valid |
| | 4 | 0,650 | 0,232 | Valid |
| | 5 | 0,683 | 0,232 | Valid |
| | 6 | 0,679 | 0,232 | Valid |
| | 7 | 0,617 | 0,232 | Valid |
| | 8 | 0,640 | 0,232 | Valid |
| | 9 | 0,589 | 0,232 | Valid |
| | 10 | 0,553 | 0,232 | Valid |
| | 11 | 0,587 | 0,232 | Valid |
| | 12 | 0,642 | 0,232 | Valid |
| | 13 | 0,625 | 0,232 | Valid |
| | 14 | 0,605 | 0,232 | Valid |
| <i>Self Efficacy (X2)</i> | 1 | 0,665 | 0,232 | Valid |
| | 2 | 0,746 | 0,232 | Valid |
| | 3 | 0,733 | 0,232 | Valid |
| | 4 | 0,790 | 0,232 | Valid |
| | 5 | 0,748 | 0,232 | Valid |
| | 6 | 0,712 | 0,232 | Valid |
| | 7 | 0,743 | 0,232 | Valid |
| | 8 | 0,764 | 0,232 | Valid |
| | 9 | 0,720 | 0,232 | Valid |
| | 10 | 0,817 | 0,232 | Valid |
| <i>Work Life Balance (Y)</i> | 1 | 0,632 | 0,232 | Valid |
| | 2 | 0,791 | 0,232 | Valid |
| | 3 | 0,692 | 0,232 | Valid |
| | 4 | 0,803 | 0,232 | Valid |
| | 5 | 0,638 | 0,232 | Valid |
| | 6 | 0,698 | 0,232 | Valid |
| | 7 | 0,677 | 0,232 | Valid |

| Hasil Output Uji Validitas | | | | |
|----------------------------|------|----------|---------|------------|
| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| | 8 | 0,729 | 0,232 | Valid |
| | 9 | 0,764 | 0,232 | Valid |
| | 10 | 0,780 | 0,232 | Valid |
| | 11 | 0,735 | 0,232 | Valid |
| | 12 | 0,643 | 0,232 | Valid |
| | 13 | 0,415 | 0,232 | Valid |
| | 14 | 0,437 | 0,232 | Valid |
| | 15 | 0,469 | 0,232 | Valid |
| | 16 | 0,476 | 0,232 | Valid |
| | 17 | 0,476 | 0,232 | Valid |

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai r hitung dari variabel *family supportive supervision behaviors* (X1), *self efficacy* (X2), dan *work life balance* (Y) menunjukkan nilai > r tabel (0,232) yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran cronbach alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila cronbach alpha > 0,6.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

| Hasil output uji reliabilitas | | | | |
|---|------|------------------|----------------------------------|------------|
| Variabel | Item | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha if item deleted | Keterangan |
| <i>Family Supportive Supervision Behaviors</i> (X1) | 1 | 0,868 | 0,866 | Reliabel |
| | 2 | | 0,867 | Reliabel |
| | 3 | | 0,857 | Reliabel |
| | 4 | | 0,857 | Reliabel |
| | 5 | | 0,855 | Reliabel |
| | 6 | | 0,855 | Reliabel |
| | 7 | | 0,859 | Reliabel |
| | 8 | | 0,858 | Reliabel |

| Hasil output uji reliabilitas | | | | |
|-------------------------------|------|------------------|----------------------------------|------------|
| Variabel | Item | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha if item deleted | Keterangan |
| | 9 | | 0,860 | Reliabel |
| | 10 | | 0,862 | Reliabel |
| | 11 | | 0,860 | Reliabel |
| | 12 | | 0,857 | Reliabel |
| | 13 | | 0,858 | Reliabel |
| | 14 | | 0,859 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy (X2)</i> | 1 | 0,909 | 0,907 | Reliabel |
| | 2 | | 0,899 | Reliabel |
| | 3 | | 0,900 | Reliabel |
| | 4 | | 0,896 | Reliabel |
| | 5 | | 0,901 | Reliabel |
| | 6 | | 0,902 | Reliabel |
| | 7 | | 0,900 | Reliabel |
| | 8 | | 0,898 | Reliabel |
| | 9 | | 0,902 | Reliabel |
| | 10 | | 0,894 | Reliabel |
| <i>Work Life Balance (Y)</i> | 1 | 0,912 | 0,908 | Reliabel |
| | 2 | | 0,902 | Reliabel |
| | 3 | | 0,906 | Reliabel |
| | 4 | | 0,901 | Reliabel |
| | 5 | | 0,907 | Reliabel |
| | 6 | | 0,905 | Reliabel |
| | 7 | | 0,906 | Reliabel |
| | 8 | | 0,904 | Reliabel |
| | 9 | | 0,903 | Reliabel |
| | 10 | | 0,903 | Reliabel |
| | 11 | | 0,904 | Reliabel |
| | 12 | | 0,907 | Reliabel |
| | 13 | | 0,913 | Reliabel |
| | 14 | | 0,912 | Reliabel |
| | 15 | | 0,912 | Reliabel |
| | 16 | | 0,912 | Reliabel |
| | 17 | | 0,912 | Reliabel |

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai hitung Chronbach's Alpha pada variabel *family supportive supervision behaviors (X1)*, *self efficacy (X2)*, dan *work life balance (Y)* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 70 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,000 |
| | Std. Deviation | 10,42287531 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,099 |
| | Positive | 0,099 |
| | Negative | -0,088 |
| Test Statistic | | 0,099 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,088 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction | | |

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai sig. variabel *family supportive supervision behaviors* (X1), *self efficacy* (X2), dan *work life balance* (Y) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif, dengan lebih banyak hasil yang bersifat uraian dari hasil akhir jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Kriteria penilaian telah dijabarkan pada sub bab instrumen penelitian, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan tujuan untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut. Maka digunakan

interval untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus dari Neuman dalam Timangratuogi (2012), sebagai berikut:

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, maka panjang kelas interval yang didapatkan adalah sebesar 0,8 maka untuk interval dari kriteria penilaian rata-rata diasumsikan sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian Rata-Rata

| Nilai Rata-Rata (X) | Penafsiran |
|----------------------------|-------------------|
| 1.00 < x < 1.80 | Sangat Rendah |
| 1.80 < x < 2.60 | Rendah |
| 2.60 < x < 3.40 | Sedang |
| 3.40 < x < 4.20 | Tinggi |
| 4.20 < x < 5.00 | Sangat Tinggi |

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan pada kuesioner digunakan nilai mean jawaban responden. Hal ini dilakukan agar dapat melihat kecenderungan jawaban responden serta kategori jawaban terbanyak pada pernyataan yang diberikan

3.9.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kualitatif merupakan suatu perhitungan matematis dengan menggunakan rumus tertentu, yang bertujuan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh FSSB dan *self efficacy* terhadap *work life balance* dengan uji hipotesis secara parsial (uji t).

Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *work life balance*

X_1 = *family supportive supervision behaviors*

X_2 = *self efficacy*

β_1 = koefisien

β_2 = koefisien

α = konstanta

e = error

3.10 Pengujian Hipotesis

Sanusi (2006) mengatakan bahwa uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linier berganda secara parsial terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian.

1. Uji t (Signifikansi Individual)

Uji signifikansi (t) terhadap masing-masing koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t_{hitung} .

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data (t-test)

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 - diterima jika nilai \leq atau nilai sig $> \alpha$

H_0 - ditolak jika nilai \geq atau nilai sig $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak maka tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel tersebut.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *family supportive supervision behaviors* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* pegawai wanita Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. *Family supportive supervision behaviors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat *work life balance* atau keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadinya.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri seorang pegawai atau efikasi diri, maka akan semakin tinggi tingkat *work life balance* atau keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadinya.

5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai berikut:

1. Suatu instansi harus mempertahankan dan menjaga hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan. Dalam menjaga hubungan baik, seorang atasan dapat melakukan pendekatan positif dengan memberikan dukungan (*family supportive supervision behaviors*) terhadap pegawainya serta dengan meluangkan waktu untuk memahami kebutuhan diluar pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan lebih terbuka dan merasa dihargai oleh atasannya.

2. Sebaiknya seorang atasan memberikan kepercayaan dan meyakinkan pegawai agar dapat siap dalam mengatasi masalah tak terduga. Sehingga, apabila terdapat suatu masalah maka pegawai mampu untuk mengatasinya.
3. Sebaiknya seorang atasan selalu melakukan wawancara secara berkala atau menyediakan sesi konseling sebagai bentuk perhatian apabila seorang pegawai merasa tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Konseling juga dapat memberikan ruang bagi pegawai sehingga dapat mencari solusi atau pemecahan masalah, apabila merasa lelah atau merasa tidak efektif dalam melaksanakan tugas. Sehingga, pegawai dapat merasa terbantu dalam menyelesaikan masalah dan mendapatkan cara untuk menyeimbangkan waktu antara bekerja dan kehidupan pribadinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A., 1992. *Self-efficacy mechanism in psychobiologic functioning*. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp.355-394). Washington, DC: Hemisphere.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy Toward A Unifying Theory of Behavioral Change*. *Psychology Review*.Vol.3.No.84.
- Behson, S. J.(2005). *The Relative Contribution of Formal and Informal Organizational Work-Family Support*. *Journal of Vocational Behaviors* 66 487-500.
- Betz, N.E. (2004). *Basic Confidence predictors of career decision making self efficacy*. *The Career Development Quarterly*. 52 (4), 354-362.
- Cook, James B. 1994. *Community Development Theory, Community Development Publication MP568, Dept of Community Development, University of Missouri-Columbia*.
- Crain, T.L., & Stevens, S.C. (2018). *Family Supportive Supervision Behaviors: A Review and Recommendations for Research and Practice*. *Journal of Organizational Behavior*, 1-20.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441- 456.
- Frye, N. K., & Breaugh, J.A. (004). *Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model*. *Journal of Business and Psychology*, 19(2),197-220.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni-Legaz, S., Ollo-Lopez, A., & Bayo-Moriones, A. (2010). *The Division of Household Labor in Spanish Dual Earner Couples: Testing Three Theories*. *Sex Roles*, 515-529.
- Greenhaus, J.H., Ziegert, J.C., & Allen, T. D. (2012). *When family-supportive supervision matters: Relation between multiple sources of support and work-family balance*. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 266-275.
- Greenhaus, J.H dkk. (2003) *The relation between work family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*,63, 510-531.

- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007). *Clarifying the construct of family supportive supervisory behaviors (fssb): a multilevel perspective. Research in Occupational Stress and Well Being Volume 6.*
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T.E., & Hanson, G. C. (2009). *Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behavior (FSSB). Journal of Management, 354.*
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., & Bodner, T. (2011). *Development and Validation of Multidimensional Family supportive supervision behaviors (FSSB).*
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2013). *Measurement Development and Validation of the Family Supportive Supervisor Behavior Short-Form (FSSB-SF). Journal of Occupational Health Psychology, 285-296.*
- Hartika, A. (2015). *Peranan Self-Efficacy Dalam Mengatur Work/Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja Sebagai Perawat Di Rumah Sakit X. Jurnal Psikologi Sosial*
- Larasati, A., Berlian, G.S. (2013). *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1 , April 2013.*
- Laela, Chofitnah Rohmatul & Muhammad, Amri Hana. (2016). *Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Pekerja. Jurnal ilmiah psikologi.p-ISSN 2086-0803, e-ISSN 2541*
- Lestari, D. D. (2019). *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada Pekerja Wanita. Studi Psikologi, 2019*
- Lunenburg, Fred C. 2011. *Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance. International Journal of Management, Business, and Administration. Vol. 14, No. 1, 2011, Hlm.1-6.*
- Lv, J. (2016). *The Effect of Family-Supportive Supervisor Behavior on Work-Family Enrichment of Female University Teachers. International Journal of Science, 3(10), 80-87.*
- Mc.Donald, p & Bradley L.M. (2005).*The Case For Work Life Balance Closing The Between Policy and Practice. Australia Hudson Highland Group, Inc.*
- Muse, L.A., & Pichler, S. (2011). *A Comparison of Types of Support for Lower-Skill Workers: Evidence for the Importance of Family Supportive Supervisors. Journal of Vocational Behaviors, 79, 653-666.*

- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Vol. 4.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T.M. (2012). *Organizational Work-Family Resources as Predictors of Job Performance and Attitudes: The Process of Work-Family Conflict and Enrichment. Journal of Occupational Health Psychology.*
- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014) *Work Life Balance: A conceptual review International.Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2,) 17.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2013. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salembaempat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Seong, Y. J. 2016. *Person-Organization Fit, Family-Supportive Organization Perceptions, And Self-Efficacy Affect Work–Life Balance. Journal Of Social Behavior and Personality*, 2016. 44(6), 911–922.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: ALFABETA.
- Sverko, B., Arambasic, L., & Galesic, M. (2002). *Work-Life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-Home Interference and Well-Being.*
- Ula dkk.(2015). Hubungan Antara *Career Capital* Dan *Work Life Balance* Pada Pegawai.
- Vicilia Sorongan, Marlin, Silvya Mandey dan Bode Lumanauw (2015). Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wang, P., Walumba, f.O., Wang, H., & Aryee, S. (2013). *Unraveling the Relationship between Family-Supportive Supervisor and Employee Performance. Group & Organization Management*, 38(2), 258-287

Xi Wen C., Thomas K., Paula B., Oi-Ling S., Michael P. O., & Carolyn T (2016).
*Work–family enrichment and satisfaction : the mediating role of self-efficacy
and work–life balance. The International Journal of Human Resource
Management, 2016 Vol. 27.*