

Pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* Terhadap Work Family Conflict Pada Karyawan Wanita Bank X Kota Bandung

Muhammad Hasyim Fauzani*, Dewi Sartika, Rizka Hadian Permana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*¹fauzanihsayim@gmail.com, ²dsartk@yahoo.com, ³rizka.hadian.permana@gmail.com

Abstract. Various studies in Indonesia have shown that women who work have a high risk of experiencing work family conflict. Work family conflict is a situation where there is no balance between work and family (Greenhaus & Beutell, 1985). One of the steps that can be taken to reduce work family conflict is to provide positive support provided by the supervisor. Supervisors can link organizational policies and practices with the perceived needs of their employees (Hammer et al., 2015). So the purpose of this study is to determine the effect of family supportive supervisory behavior on work family conflict. This study uses the work family conflict scale from Carlson, Kacmar, & William (2000) and has been adapted into Indonesian by Kuntari (2018) and for the Family Supportive Supervisor Behavior scale developed by Hammer, Kossek, Zimmerman and Daniels (2007) which Andadari (2015) has adapted. The sample of this research is 43 female employees of Bank X, with the method used is quantitative method with causality research design. From the results of this study, it is known that Family Supportive supervisor behavior has an influence of 52.4% on work family conflict

Keywords: *Work Family Conflict, Family Supportive Supervisor Behavior, Female Employees.*

Abstrak. Berbagai studi di Indonesia telah menunjukkan wanita yang bekerja memiliki resiko mengalami work family conflict yang tinggi. Work family conflict adalah keadaan dimana tidak terjadinya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi work family conflict dengan memberikan dukungan positif yang diberikan oleh supervisor. Supervisor dapat menghubungkan kebijakan dan praktik organisasi dengan kebutuhan yang dirasakan oleh para pegawainya. (Hammer et al., 2015). Sehingga tujuan dari penelitian ini ialah mengetahui pengaruh family supportive supervisor behavior terhadap work family conflict. Penelitian ini menggunakan alat ukur work family conflict scale dari Carlson, Kacmar, & William (2000) dan telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Kuntari (2018) dan untuk alat ukur Family Supportive Supervisor Behavior scale yang dikembangkan oleh Hammer, Kossek, Zimmerman dan Daniels (2007) yang telah diadaptasi oleh Andadari (2015). Sample penelitian ini adalah karyawan wanita Bank X berjumlah 43 orang, dengan metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan design penelitian kausalitas. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Family Supportive supervisor behavior memberikan pengaruh sebesar 52,4% terhadap work family conflict

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Family Supportive Supervisor Behavior, Karyawan Wanita.*

A. Pendahuluan

Hadirnya emansipasi wanita memberikan kesempatan bagi para wanita untuk memilih berbagai bidang pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut masyarakat mulai memahami bahwa wanita dapat melakukan pekerjaan selain mengurus rumah tangga dan pasangannya (Ermawati, 2016.) Wanita yang bekerja atau biasa kita kenal dengan istilah wanita karir selalu berhubungan dengan kegiatan kerja yang memanfaatkan suatu kemampuan dan telah diatur dalam suatu peraturan sehingga seorang wanita mampu menduduki suatu posisi tertentu dan menghasilkan uang (Akbar et al., 2017). Dengan demikian meraih karir yang cemerlang dan menempati posisi tertinggi pun bukan lagi halangan bagi kaum wanita untuk meraih apa yang dicita-citakan. Maka menjadi hal lumrah apabila kita melihat banyak sekali karyawan wanita yang sukses bekerja dalam suatu perusahaan. Terdapat tiga alasan kuat dibalik banyak sekali wanita yang bekerja, pertama kebutuhan ekonomi, kedua perasaan bosan dengan perannya didalam keluarga, dan terakhir memenuhi kebutuhan kesejahteraan psikologis dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki (Anggarwati et al., 2019). Bila seorang Ibu memilih menjadi wanita yang berkarir setidaknya, akan bertambah tugas yang diemban, selain tugas dari pekerjaan yang dilakukan, seorang ibu tidak bisa melupakan peran dan tanggung jawab yang ia miliki dirumah (Ermawati, 2016) Hal ini menimbulkan peran ganda yang harus dijalankan oleh para karyawan wanita, dimana hal ini akan menyita waktu untuk keluarga dikarenakan digunakan untuk lebih lama bekerja ataupun sebaliknya. Menurut Greenhaus (1985) *Work family-conflict* adalah suatu bentuk konflik peran yang saling bertentangan satu sama lain, peran disini ialah peran dalam keluarga maupun pekerjaan.

Sementara itu, berdasarkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Afrilia, Lisa Dwi (2018) menunjukan bahwa *work family conflict* yang dialami oleh karyawan wanita R.S Permata Bunda Malang menurunkan kinerja karyawan wanita dan menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja. Selain itu *work family conflict* yang tinggi menurunkan tingkat *psychological well-being* dan menurunkan performa kerja karyawan wanita (Obrenovic et al., 2020). Selain itu, pembagian peran yang coba dilakukan oleh karyawan wanita antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah permasalahan. Ini membuktikan bahwa *work family conflict* dapat terjadi di berbagai profesi yang ada.

Berbagai upaya yang dilakukan oleh karyawan wanita untuk mengurangi permasalahan tersebut, tetap saja masalah lainnya muncul sehingga menimbulkan tekanan psikis pada karyawan wanita (Nurul et al., 2018). Permasalahan tersebut dapat muncul karena pengaruh pekerjaan dari seperti jadwal kerja yang dimiliki, dan stress kerja, atau faktor yang mempertimbangkan tuntutan keluarga seperti konflik dalam sebuah pernikahan, waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan pekerjaan rumah tangga serta pengasuhan anak, terutama anak bungsu. (Byron, 2005).

Menurut Hammer (2015) hal yang dapat menurunkan *work family conflict* ialah dengan adanya suatu bentuk dukungan dari tiga komponen utama dalam suatu organisasi, diantaranya; Organisasi, kerabat dan atasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2016) Salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi *work family conflict* dengan memberikan dukungan positif yang diberikan oleh supervisor guna membantu para karyawan wanita untuk mengelola tuntutan peran yang dirasakan sehingga mampu mengurangi bahkan mampu menghilangkan tingkat *work family conflict* yang dirasakan. Atasan merupakan seseorang yang memiliki peranan penting di tempat kerja dalam membantu karyawannya untuk mengatur tanggung jawab terkait pekerjaan maupun hal-hal diluar pekerjaan (Crain & Stevens, 2018). Bentuk dukungan atasan dapat disebut dengan *Family supportive supervision behaviors*. *Family supportive supervision behaviors* (FSSB) dapat juga didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan seorang atasan dalam upaya mendukung keluarga dan memberikan dukungan

instrumental yang nantinya akan mengarah kepada persepsi karyawan mengenai dukungan emosional dari atasan mereka (Straub, 2012).

Salah satu organisasi yang memiliki tingkat *work family conflict* ialah perbankan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2018) di Bank BNI, tingkat *work family conflict* yang tinggi membuat karyawan wanita mengalami stress kerja dan memungkinkan terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Family Supervisor Support Behavior karyawan wanita Bank X?”, “Bagaimana *work family conflict* pada karyawan Wanita Bank X?”, “Apakah *family supportive supervisor behavior* memberikan pengaruh terhadap *work family conflict* karyawan Wanita Bank X?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana Family Supervisor Support Behavior karyawan wanita Bank X.
2. Untuk mengetahui Bagaimana *work family conflict* pada karyawan Wanita Bank X.
3. Untuk mengetahui Apakah *family supportive supervisor behavior* memberikan pengaruh terhadap *work family conflict* karyawan Wanita Bank X

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas non-eksperimental dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan wanita Bank “X” di Kota Bandung sebanyak 43 orang, yang diperoleh dengan teknik pengambilan sampling yaitu *purposive sampling*, dengan kriteria berstatus menikah dan memiliki anak dibawah usia 10 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linear sederhana.

Alat ukur yang digunakan untuk menguji variabel *work family conflict* menggunakan *work family conflict scale* disusun oleh Carlson, Kacmar, & William (2000) yang telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Kuntari (2018) yang mengukur : *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, dan *Behavior Based Conflict*. Memiliki 18 item dengan reliabilitas 0.950.

Alat ukur lainnya yang digunakan untuk menguji variabel *family supportive supervisor behavior* dikembangkan oleh Hammer, Kossek, Zimmerman dan Daniels (2007) yang telah diadaptasi oleh Andadari (2015). Alat ukur ini terdiri dari aspek *Emotional Support*, *Instrumental Support*, *Role Modeling*, *Creative work family management*. Dengan jumlah 14 item dengan reliabilitas sebesar 0.754.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran *Family Supportive Supervisor Behavior* Karyawan Wanita Bank “X” Kota Bandung

Berikut adalah gambaran *Family Supportive Supervisor Behavior* karyawan wanita Bank “X” Kota Bandung yang dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Kategori *Family Supportive Supervisor Behavior*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> Rendah	2	4,7%
3	<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> Tinggi	41	95,3%
Total		43	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa sebanyak 95,3% atau 41 orang memiliki tingkat *Family Supportive Supervisor Behavior* tinggi, sedangkan sebanyak 4,7% atau 2 orang memiliki tingkat *Family Supportive Supervisor Behavior* rendah.

Tabel 2. Rekapitulasi Kategori Setiap Dimensi *Family Supportive Supervisor Behavior*

Kategori	<i>Emotional Support</i>		<i>Instrumental Support</i>		<i>Role Modeling</i>		<i>Creative Work Family</i>	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah	5	11,6%	5	11,6%	2	4,7%	3	7,0%
Tinggi	38	88,4%	38	88,4%	41	95,3%	40	93,0%
Total	43	100%	43	100%	43	100%	43	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2. menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *Family Supportive Supervisor Behavior*, diketahui bahwa dalam dimensi *Emotional Support* 88,4% atau 38 orang dikategorikan tinggi 11,6% atau 5 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Instrumental Support* 88,4% atau 38 orang dikategorikan tinggi 11,6% atau 5 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Role Modeling* 95,3% atau 41 orang dikategorikan tinggi dan 4,7% atau 2 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Creative Work Family Management* 93% atau 40 orang dikategorikan tinggi dan 7,0% atau 3 orang dikategorikan rendah.

Gambaran *Work Family Conflict* Karyawan Wanita variabel YBank “X” Kota Bandung

Berikut adalah gambaran *Work Family Conflict* karyawan wanita Bank “X” Kota Bandung yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kategori *Work Family Conflict*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Family Conflict</i> Rendah	36	83,7
2	<i>Work Family Conflict</i> Tinggi	7	16,3
	Total	43	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas (tabel 3), sebanyak 36 orang karyawan wanita (83,7%) memiliki *Work Family Conflict* rendah, sedangkan sebanyak 7 orang karyawan wanita (16,3%) memiliki *Work Family Conflict* tinggi.

Tabel 4. Rekapitulasi Kategori Setiap Dimensi *Work Family Conflict*

Kategori	<i>Time Based</i>		<i>Strain Based</i>		<i>Behavior Based</i>	
	F	%	F	%	F	%
Rendah	40	93%	37	86%	37	86%
Tinggi	3	7%	6	14%	6	14%
Total	43	100%	43	100%	43	100%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan bahwa hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *Work Family Conflict*, diketahui bahwa dalam dimensi *Time* 7% atau 3 orang dikategorikan tinggi dan 93% atau 40 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Strain Based* 14% atau 6 orang dikategorikan tinggi dan 86% atau 37 orang dikategorikan rendah. Untuk dimensi *Behavior Based* 14% atau 6 orang dikategorikan tinggi dan 86% atau 37 orang dikategorikan rendah

Hasil Uji t dan Persamaan Regresi

Berikut adalah hasil uji t hipotesis dan persamaan regresi pada variabel X (*Family Supportive Supervisor Behavior*) dengan variabel Y (*Work Family Conflict*) yang dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil Uji t Hipotesis dan Persamaan Regresi

<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	92,478	8,096		11,422	,000
<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i>	-,996	,148	-,724	-6,723	,000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, didapatkan persamaan regresi $Y = 92,478 - 0,996X$. dengan t-hitung sebesar -6,723 dan sig. 0,00

Dari hasil yang didapatkan diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap *Work Family Conflict*. Diketahui nilai α sebesar 92,478 dengan koefisien regresi (β) sebesar -,996 yang menyatakan bahwa setiap penambahan

nilai tingkat *Supportive Supervisor Behavior* (X), maka variabel dependen yaitu *Work Family Conflict* mengalami penurunan sebesar -0,996. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behavior* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Work Family Conflict*. Artinya semakin tinggi *Family Supportive Supervisor Behavior* maka semakin rendah *Work Family Conflict*, begitupun sebaliknya

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi variabel X (*Family Supportive Supervisor Behavior*) terhadap Variabel Y (*Work Family Conflict*) yang dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,513	6,591

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel *Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap *Work Family Conflict* sebesar 0,524 atau 52,4%. Sedangkan sebanyak 47,6% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Hasil Tabulasi Silang *Family Supportive Supervisor Behaviour* terhadap *Work Family Conflict*

		WFC				Total	%
		Rendah		Tinggi			
		F	%	F	%		
FSSB	Rendah	0	0,0%	2	4,7%	2	4,7%
	Tinggi	36	83,7%	5	11,6%	41	95,3%
Total		36	83,7%	7	16,3%	43	100,0%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022

Dari hasil data diatas dapat diketahui bahwa ada yang tidak memiliki nilai FSSB rendah dengan nilai WFC rendah, dan 2 orang lainnya yang memiliki nilai FSSB yang rendah dengan nilai WFC yang tinggi. Sementara itu terdapat 36 orang memiliki nilai FSSB tinggi dengan WFC yang rendah, dan sebanyak 5 orang memiliki FSSB tinggi dengan WFC tinggi.

Pembahasan

Family Supportive Supervisor Behavior yang diterima atau dirasakan oleh karyawan wanita Bank X dapat dinyatakan tinggi berdasarkan data yang telah diperoleh.. Jika dilihat dari hasil pengukuran responden dari masing-masing dimensi *Family Supportive Supervisor Behavior*, nilai tertinggi ada pada dimensi *Role Modeling* sebanyak 41 orang (95,3%).

Dengan nilai ini kita dapat mengetahui bahwa para atasan pada Bank X senantiasa memberikan cara-cara dalam mengatasi suatu tuntutan dan memberikan contoh tentang apa yang dilakukan, dan bentuk *role modeling* ini digunakan atau dicoba adaptasi oleh karyawan wanita. Sementara nilai paling rendah terdapat pada dua dimensi yakni *Emotional Support* dan dimensi *Instrumental Support* dengan nilai yang sama, dengan 38 orang (88,4%). Kedua dimensi ini juga memiliki nilai yang besar, walaupun tidak sebesar dimensi lain, namun kita dapat menarik kesimpulan bahwa bentuk dukungan emosional dan instrumental membantu karyawan wanita dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dirasakan, namun nilainya tidak sebesar nilai lain.

Dalam gambaran karakteristik kategori usia nilai *Family Supportive Supervisor Behavior* yang tinggi ada pada rentan usia 26 hingga 30, serta usia 36-40 dengan kedua rentan tersebut memiliki nilai 100%. Sementara untuk nilai paling rendah ada pada rentan usia responden usia 24-25 tahun. Dengan 87,5% responden usia 24-25 tahun. Gambaran karakteristik dalam berbagai posisi atau jabatan yang ada, jabatan administrasi, bagian umum, customer service, FTRM, account service, priority banking dan teller memiliki yang *Family Supportive Supervisor Behavior* tinggi

Dengan nilai *Family Supportive Supervisor Behavior* yang tinggi menunjukkan bahwa supervisor pada Bank X senantiasa memberikan *Emotional Support* kepada karyawan wanita terkait segala permasalahan yang dialami karyawan wanita baik permasalahan dalam bekerja maupun keluarga. *Role Modeling* atasan Bank X menjadi hal yang dicontoh baik terkait permasalahan kerja atau saran yang diberikan terkait permasalahan keluarga sehingga membantu karyawan wanita Bank X mampu mengatasi suatu permasalahan sehingga memberikan hasil kerja yang diinginkan *Instrumental Support* yang diberikan pada saat tak terduga juga membantu karyawan wanita Bank X terhindar dari konflik ini pemberian perizinan yang diberikan ketika kondisi mendesak mampu membantu karyawan wanita Bank mengatasi atau menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan keluarga. *Creative Work-Family Management* terjadi karena turut andilnya seorang atasan untuk memfasilitasi kebutuhan karyawan sehingga mampu meningkatkan efektivitas karyawan di dalam dan di luar pekerjaan

Sementara untuk *Work family conflict* pada Bank X dapat dinyatakan rendah berdasarkan data yang diperoleh. Jika dilihat dari hasil pengukuran responden, dimensi *Work Family Conflict*, dengan nilai tertinggi dalam dimensi sebesar 93%. Ini menunjukkan bahwa permasalahan waktu menjadi yang paling sedikit dirasakan oleh karyawan wanita Bank X. Sementara untuk dimensi *Strain Based* dan dimensi *Behavior Based* memiliki nilai yang sama yakni 86%. Dengan nilai yang besar dapat diketahui bahwa ketegangan akibat ambiguitas kerja serta kebingungan dalam peran tidak menjadi suatu permasalahan yang besar.

Dalam gambaran karakteristik kategorisasi usia, untuk nilai paling tinggi pada rentan usia Berdasarkan usia 31-35 tahun dengan nilai 91,7%, sementara untuk nilai terendah pada rentan usia dengan nilai usia 31-35 tahun 75%. Sedangkan dari berbagai posisi atau jabatan yang ada, jabatan yang administrasi, bagian umum, FTRM, dan priority banking memiliki *Work Family Conflict* yang paling rendah dibandingkan posisi atau jabatan lainnya.

Work family conflict yang dijelaskan oleh Greenhaus (1985) menekankan pada penjadwalan kerja, ketegangan kerja, dan peran yang ditunjukkan. Dari data diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat permasalahan waktu dan penjadwalan kerja, hal ini tentunya tidak menimbulkan *time based conflict*. *Strain based conflict* yang biasanya muncul akibat beban kerja sehingga memberikan ketegangan terkait pekerjaan yang harus dilakukan atau dikerjakan tidak

muncul. Peranan yang dijalankan oleh karyawan wanita Bank X masih bisa diikuti tanpa kesulitan sehingga tidak memunculkan *behavioral based conflict*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behavior* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Work Family Conflict*. Hal ini dapat dilihat dari Nilai koefisien regresi *Family Supportive Supervisor Behavior* sebesar -0,996, artinya apabila *Family Supportive Supervisor Behavior* mengalami peningkatan sebesar (satu) satuan, sedangkan variabel independen lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen yaitu *Work Family Conflict* mengalami penurunan sebesar -0,996. Tanda negatif menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervisor Behavior* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Work Family Conflict*. Artinya semakin tinggi *family supportive supervisor behavior* maka semakin rendah *work family conflict*, begitupun sebaliknya. Pengaruh yang diberikan juga signifikan, *Family Supportive Supervisor Behavior* memberikan pengaruh sebesar 52,4% sehingga mampu menurunkan tingkat *Work Family Conflict* yang dirasakan oleh karyawan wanita Bank X.

Alasan lain yang dapat menurunkan tingkat *Work Family Conflict* pada Bank X ialah, Bank X dari awal mergernya tetap mempertahankan karyawan hasil merger ketiga Bank dan membuka program pengembangan talenta Officer Development Program (ODP). Program ini bertujuan untuk menjaring SDM berkualitas yang nantinya akan menjadi pimpinan Bank X di masa mendatang (Ulfa.,2021)

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh setyowati, dimana *Family Supportive Supervisor Behavior* memberikan pengaruh terhadap *Work Family Conflict* tenaga pengajar Universitas Brawijaya (Setyowati et al., 2016). Dukungan atasan ini pun menjadi penting bagi karyawan agar mempermudah dan dapat membantu karyawan agar mampu mengelola dan mengurangi konflik yang mereka rasakan, baik dalam permasalahan pekerjaan maupun permasalahan keluarga.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Hammer et al., 2015) menunjukkan bahwa seorang atasan yang memberikan perhatian terhadap permasalahan dimiliki bawahannya mampu memberikan peningkatan kesehatan fisik pegawai dan kepuasan kerja, serta menurunkan intensi pegawai untuk mengundurkan diri dari organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat Karyawan wanita Bank X memiliki tingkat *Family Supportive Supervisor Behavior* yang tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa para atasan yang ada di lingkungan kerja karyawan wanita Bank X memperhatikan permasalahan terkait pekerjaan maupun non pekerjaan.
2. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa karyawan wanita Bank X memiliki nilai WFC yang rendah, artinya mereka tidak merasakan konflik dalam kontek pekerjaan dan keluarga, karyawan wanita X mampu menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki.
3. Jadi dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh *Family Supportive Supervisor Behavior* sehingga mampu untuk menurunkan tingkat *work family conflict* pada karyawan wanita Bank X, sehingga para karyawan wanita mampu mengelola konflik terkait permasalahan keluarga dan non keluarga.

Acknowledge

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada Bu Dr. Dewi Sartika, M.Si, Psikolog dan Pak Rizka Hadian Permana, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang tidak hanya memberikan perhatian, bimbingan, serta dukungan yang selalu diberikan kepada peneliti selaku mahasiswa bimbingannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada para responden yang telah bersedia mengisi kuesioner penelitian ini serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada peneliti.

Daftar Pustaka

- [1] Crain, T. L., & Stevens, S. C. (2018). Family - supportive supervisor behaviors : A review and recommendations for research and practice. May, 1–20. <https://doi.org/10.1002/job.2320>
- [2] Ermawati, S. (2016). (Konflik Peran Ganda Wanita Karier ditinjau dalam Prespektif Islam). 46.
- [3] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). ' Aatdemy of MamD^menl Revieiv Sources of Conflict Between Work and Family Roles^'. Academy of Management Review, 10(1), 76–88. <http://amr.aom.org/content/10/1/76.full.pdf>
- [4] 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 Behaviors (FSSB) †. 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- [5] Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51(1), 51–75. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(92\)90004-Q](https://doi.org/10.1016/0749-5978(92)90004-Q)
- [6] Nyoman, Ni (2020). WORK FAMILY CONFLICT, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA BEPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI (6), 2374–2393.
- [7] Setyowati, E., Afrianty, T. W., & Sabrina, T. (2016). Pengaruh Dukungan Supervisor Terhadap Work Family Conflict. 19(2)
- [8] Straub, C. (2012). Human Resource Management Review Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. Human Resource Management Review, 22(1), 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.08.001>