

**PENELITIAN**

**PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP  
*WORK FAMILY CONFLICT***



**OLEH:**

**Wike, S.Sos, M.Si, DPA**

**Dr. Endah Setyowati, S.Sos, M.Si**

**Tri Wulida Afrianty, S.Sos, M.Si, MHRM, PhD**

**Tulus Sabrina, SS**

**PROGRAM MAGISTER KAJIAN WANITA**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2015**

**HALAMAN PENGESAHAN  
PROPOSAL PENELITIAN**

1. a. Judul Penelitian : Pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Work Family Conflict  
b. Bidang Ilmu : Kajian Wanita  
c. Kategori Penelitian : Kelompok

2. Identitas Peneliti

2.1 Ketua Pelaksana

- a. Nama : Wike, S.Sos, M.Si, DPA  
b. Jenis Kelamin : Perempuan  
c. NIP : 197011262002122005  
d. Pangkat/Golongan : Asisten Ahli/III-b  
e. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
f. Sedang Melakukan Pengabdian : Ya / Tidak  
g. Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi  
h. Jurusan : Administrasi Publik  
i. Bidang Keahlian : Administrasi Publik

3. Anggota Pelaksana

3.1. Anggota Pelaksana

NO	NAMA	NIP	BIDANG KEAHLIAN
1	Dr. Endah Setyowati, S.Sos, M.Si	197105051999032001	Manajemen Sumberdaya Manusia
2	Tri Wulida Afrianty, S.Sos, MSi, MHRM, PhD	197604041999032001	Human Resources Management

3.2. Nama/NIM Mahasiswa yang dilibatkan

NO	NAMA	NIM
1	Tulus Sabrina, SS	136150200111003

4. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan  
5. Lokasi Penelitian : Malang  
6. Jumlah Biaya yang dibutuhkan : Rp 15.000.000,-  
(Lima Belas Juta Rupiah)  
7. Sumber Biaya : PNBP Pascasarjana UB

Menyetujui  
Direktur Program Pascasarjana  
Program Pascasarjana Universitas Brawijaya

Malang, 20 April 2015  
Ketua Pelaksana

Prof. Dr. Abdul Hakim, M.Si  
NIP.19610202 198503 1 006

Wike, S.Sos, M.Si, DPA  
NIP. 197011262002122005

## BIODATA KETUA DAN ANGGOTA PENELITIAN

### Ketua Pelaksana

Nama Lengkap : Wike, S.Sos, M.Si, DPA  
Tempat/Tgl. Lahir : Malang, 26 November 1970  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Bidang Keahlian : Administrasi Publik

### Pendidikan

No	Tempat Pendidikan	Kota/Negara	Tahun Lulus	Bidang Studi
1	Sarjana, Universitas Brawijaya	Malang/ Indonesia	1995	Administrasi Negara
2	Master, Universitas Airlangga	Surabaya/ Indonesia	2000	Ilmu-Ilmu Sosial
3	Doktoral, University of Canberra	Canberra/ Australia	2015	Public Administration

Malang, 20 April 2015

Dr Wike, S.Sos, M.Si  
NIP. 197011262002122005

Anggota 1

Nama Lengkap : Dr. Endah Setyowati, S.Sos, M.Si

Tempat/Tgl. Lahir : Malang, 5 Mei 1971

Jenis Kelamin : Perempuan

Bidang Keahlian : Manajemen Sumberdaya Manusia

Pendidikan

No	Tempat Pendidikan	Kota/Negara	Tahun Lulus	Bidang Studi
1	Sarjana, Universitas Brawijata	Malang/Indonesia	1994	Administrasi Negara
2	Master, Universitas Brawijaya	Malang/Indonesia	1997	Administrasi Niaga
3	Doktoral, Universitas Indonesia	Jakarta/Indonesia	2013	Administrasi Negara

Malang, 20 April 2015

Dr. Endah Setyowati, S.Sos, M.Si

NIP. 19710505 199903 2 001

Anggota 2

Nama Lengkap : Tri Wulida Afrianty, S.Sos, MSi, MHRM, PhD

Tempat/Tgl. Lahir : Mataram, 4 April 1976

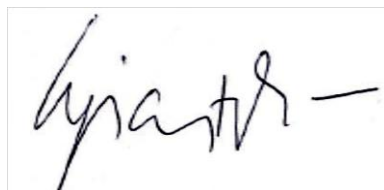
Jenis Kelamin : Perempuan

Bidang Keahlian : Manajemen Sumberdaya Manusia

Pendidikan

No	Tempat Pendidikan	Kota/Negara	Tahun Lulus	Bidang Studi
1	Sarjana, Universitas Brawijaya	Malang/ Indonesia	1998	Ilmu Administrasi Bisnis
2	Master, Universitas Gadjah Mada	Yogyakarta/ Indonesia	2005	Manajemen
3	Master, Monash University	Melbourne/ Australia	2008	Human Resource Management
4	Doktoral (PhD), Curtin University	Perth/ Australia	2014	Human Resource management

Malang, 20 April 2015



Tri Wulida Afrianty, S.Sos, MSi, MHRM, PhD  
NIP. 19760404 199903 2 001

## **Penelitian Usulan 2015:**

### **PENGARUH DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT***

#### **Pendahuluan**

Tenaga kerja wanita di Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Menurut the *World Bank* (2013), Lebih dari 50% tenaga kerja di Indonesia saat ini terdiri dari wanita dan beberapa diantaranya memegang peranan yang sangat penting di berbagai sektor. Sebagai contoh, sejumlah 18% posisi di parlemen nasional diduduki oleh wanita serta sedikitnya 20% posisi strategis di sektor pendidikan tinggi Indonesia dipegang oleh wanita (UN Women, 2012). Peningkatan yang signifikan dari partisipasi wanita di dalam tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu konsekuensi dari perjuangan kesetaraan gender bagi wanita Indonesia di bidang pendidikan (UN Women, 2012). Dengan pertumbuhan yang signifikan ini, jumlah keluarga dengan pendapatan ganda (suami istri bekerja)/ *dual income earning households* pun menjadi bertambah secara pesat (Ridho & Al Rasyid, 2010). Hal ini selanjutnya menyebabkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi isu/bahasan yang penting di kalangan masyarakat Indonesia.

Penelitian empiris (misal: Frone, 2000, Frone, Russel & Cooper, 1992, Galovan et al., 2010, Scheider, 2011) di bidang *work family conflict* (konflik antara kerja dan keluarga) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki dampak yang negatif terhadap individu, keluarga dan organisasi. Hal ini mendorong

meningkatnya diskusi dan aksi di kalangan pengusaha dan pengambil keputusan publik terkait upaya untuk mengurangi atau menurunkan tingkat *work family conflict* di kalangan karyawan. Upaya tersebut diantaranya melalui pengembangan kebijakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (*work life balance policies*) serta melalui dukungan supervisor yang suportif terhadap keluarga (*family supportive supervisor behaviour/ FSSB*) yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengelola/mengatur tuntutan perannya di pekerjaan sekaligus tuntutan peran keluarga.

Penelitian mengenai dampak dukungan organisasi (*work life balance policies* dan *FSSB*) terhadap karyawan sampai saat ini didominasi oleh penelitian di konteks Western countries. Sebaliknya, penelitian sejenis yang dilakukan di kontes non-Western Countries masih sangat terbatas (Butss, Casper & Yang, 2013). Disebabkan adanya perbedaan sosial dan kultural, hasil penelitian yang terkait dengan topik pekerjaan dan keluarga yang dilakukan dalam konteks Western countries mungkin saja tidak berlaku di negara non Western (termasuk di Indonesia). Oleh karena itu, penelitian yang terkait dengan topik pekerjaan dan keluarga yang dilakukan di konteks non-Western countries dirasa sangat penting untuk menjawab kesenjangan keilmuan (knowledge gap) ini. Sebagaimana yang ditegaskan oleh Chandra (2012), aspek sosial dan kultural memiliki peranan yang sangat besar terhadap kemampuan individu untuk dapat mencapai keseimbangan antara kerja dan keluarganya. Terkait dengan hal ini, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dukungan supervisor yang suportif terhadap

keluarga (family supportive supervisor behaviour/FSSB) terhadap tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga dalam konteks Indonesia.

### **Dukungan Supervisor**

Dukungan supervisor merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi yang informal (Hammer, Kossek, Zimmerman & Daniels, 2007). Dukungan supervisor telah diyakini memiliki peran yang sangat penting dalam membantu karyawan/pegawai untuk mencapai keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga. (Hammer et al, 2009). Bahkan dukungan supervisor ini diklaim memiliki peranan yang lebih besar dibandingkan dengan keberadaan kebijakan keseimbangan kerja dan keluarga (*work life balance policies*) dalam membantu individu untuk menyeimbangkannya yang terkait dengan pekerjaan dan sekaligus tanggung jawab keluarganya (McCarthy et al., 2010).

Terlepas dari meningkatnya ketertarikan untuk meneliti peran dukungan supervisor terhadap outcome pekerjaan dan keluarga, sebagian besar penelitian terdahulu hanya berdasar pada instrumen general dari dukungan supervisor, bukan berdasarkan instrumen dukungan supervisor yang spesifik terkait isu keluarga dari bawahannya (hammer et al., 2009). Ditegaskan bahwa, dibandingkan dengan instrumen dukungan supervisor yang umum, instrumen dukungan supervisor yang spesifik terkait dukungan terhadap isu keluarga (*family-supportive specific measures*) lebih dapat memprediksikan outcome dari interaksi antara peran pekerjaan dan keluarga dari bawahan (Greenhaus et al., 2011). Oleh karena itu,



peneliti menggunakan instrumen dukungan supervisor yang spesifik terhadap isu keluarga bawahan (yaitu *family supportive supervisor behaviour/FSSB*) untuk mengevaluasi pengaruh dukungan supervisor terhadap level konflik pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) bawahan di dalam penelitian ini.

FSSB didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan/dilakukan oleh supervisor yang suportive terhadap keluarga bawahannya (Hammer et al., 2009). Terdapat empat dimensi dari instrumen FSSB, yaitu dukungan emosional (*emotional support*), suri teladan (*role modeling behaviour*), dukungan instrumental (*instrumental support*), dan pengelolaan pekerjaan-keluarga yang efektif (*creative work-family management*). Dukungan emosional mengacu kepada sejauh mana supervisor mampu membuat bawahannya merasa nyaman untuk mendiskusikan masalah-masalah yang terkait dengan keluarganya dan bawahan tersebut juga merasa nyaman untuk mengekspresikan bahwa perannya di pekerjaan memiliki dampak terhadap kehidupan keluarganya. Dukungan emosional ini juga terkait dengan sejauh mana supervisor menunjukkan respek, pengertian, simpati dan sensitif terhadap bawahannya terkait dengan tanggung jawab keluarga bawahan tersebut.

Suri teladan (*role modelling behaviour*) mengacu kepada sejauh mana supervisor mampu memberikan contoh strategi dan perilaku yang diyakini oleh bawahannya dapat mengarahkan/membawa pada tercapainya outcome pekerjaan dan keluarga yang diharapkan. Pentingnya peran supervisor dalam hal perilaku suri teladan ini

didukung oleh teori pembelajaran sosial (*social learning theory*). Teori pembelajaran sosial (Bandura, 1977) menegaskan bahwa mayoritas pembelajaran manusia (*human learning*) lebih banyak terjadi melalui observasi terhadap orang lain dibandingkan melalui pengalaman langsung. Selain itu, berbagi ide dan saran kepada bawahan terkait dengan pengalaman sukses dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan sangat bermanfaat bagi bawahan yang bersangkutan (Hammer et al, 2009).

Dukungan instrumental (*instrumental support*) mengacu kepada sejauh mana seorang supervisor (atasan) bersikap reaktif dalam memberikan sumber daya sehari-hari (*day-to-day resources*) untuk membantu bawahannya dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Hal ini bisa berupa reaktif terhadap permintaan jadwal kerja yang fleksibel, menginterpretasikan kebijakan organisasi serta mengelola jadwal kerja rutin untuk memastikan terselesaikannya tugas dengan baik (Hammer, et al., 2009).

Creative work-family management mengacu kepada tindakan inovatif yang bersifat lebih proaktif dan strategik terkait dengan restrukturisasi pekerjaan untuk mendukung bawahannya dalam mencapai efektivitas kerja. Perilaku ini dapat berupa perubahan mayor dalam hal waktu, tempat dan bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mengakomodasi tanggung-jawab pekerjaan dan keluarga bawahannya (Hammer, et al., 2009).

Disebabkan masih terbatasnya temuan empiris terkait proses, anteseden dan outcome dari FSSB, sebuah framework konseptual FSSB telah dikembangkan oleh Straub (2012). Framework tersebut mencakup anteseden potensial dan outcome dari FSSB (lihat tabel 1). Anteseden yang diajukan dapat diklasifikasikan menjadi level individu dan level kontekstual. Disisi lain, outcome dari FSSB dapat diklasifikasikan menjadi outcome level individu dan outcome level kelompok. Namun, framework tersebut masih perlu untuk diuji secara empiris (Straub, 2012). Sehubungan dengan hal ini, penelitian yang kami lakukan ini mengambil bagian pada pengujian salah satu outcome FSSB pada level individu (karyawan).

Tabel 1  
Antecedents dan Outcomes dari FSSB di dalam Organisasi

Antecedents	Outcomes
<p><b>Individual-Level Factors</b>            Negative side of work-family interference/work family conflict            Positive side of work-family interference/work family conflict            Life course stage, family life stage            Social identification            Gender roles</p> <p><b>Contextual-Level Factors</b>            Family supportive organisational culture            Top management openness            Rewards system            Access to work-family infrastructure            Leader member exchange (LMX) quality</p>	<p><b>Employee-Level Outcomes</b>            Well-being            Job and career satisfaction            Job performance            Organisational commitment            Engagement            Turn over intentions</p> <p><b>Team-Level Outcomes</b>            Team performance            Team cohesion</p>

Sumber: diadaptasi dari Straub (2012)

### Work Family Conflict

Kterkaitan antara domain pekerjaan dan keluarga dapat berupa tiga bentuk, yaitu work family conflict, work family facilitation dan work life balance. Work family caonflit dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk antar peran yang

terjadi/muncul ketika harapan/ekspektasi dari ranah pekerjaan dan dari ranah keluarga tidak kompatibel antara satu dengan lainnya. Berdasarkan rivew terhadap literatur, Greenhaus dan Beutell (1985) megajukan tiga bentuk utama dari work family conflict, yaitu time-based conflict, strain-based conflict dan behaviour-based conflict. Time-based conflict terjadi ketika waktu yang dialokasikan untuk melakukan sebuah peran menyebabkan sulitnya untuk memenuhi tuntutan dari peran lainnya. Strain based conflict terjadi ketika strain (misalnya kelelahan) disebabkan melaksanakan suatu peran menyebabkan sulitnya untuk melakukan tanggung jawab dari peran lainnya. Behaviour-based conflict terjadi ketika perilaku yang spesifik (misalnya self reliance) membuat memenuhi ekspetasi dari domain lainnya.

Prediktor work family conflict dapat diklasifikasikan menjadi tiga tipe, yaitu: perediktor di ranah pekerjaan (*work domain peredictors*), prediktor di ranah keluarga (*family domain predictors*), dan perbedaan individu atau perbedaan demografi (*demographic or individual differences*). Yang termasuk kedalam prediktor pertama diantaranya meliputi level pekerjaan (*job level*), dukungan supervisor/manager (*manager/supervisor support*), jadual kerja yang fleksibel (*schedule flexibility*), dan jam kerja yang panjang (*long working hours*). Yang termasuk kedalam prediktor yang kedua diantaranya adalah konflik peran keluarga (*family role conflict*), tuntutan waktu dari keluarga (*family time demands*) dan dukungan sosial keluarga (*family social support*). Yang termasuk kedalam prediktor perbedaan individu atau perbedaan demografi diantaranya

adalah gender, pendapatan/penghasilan (income), serta perbedaan level inisiatif individu.

Work family conflict memiliki dampak negatif terhadap individu (karyawan) maupun organisasi. Sehingga penyediaan dukungan organisasi (termasuk dukungan supervisor) yang dapat membantu karyawan untuk menurunkan tingkat work family conflictnya saat ini menjadi salah satu perhatian yang tinggi bagi para praktisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia. Terkait dengan hal ini, dalam penelitian ini diduga bahwa FSSB sebagai salah satu bentuk dukungan informal organisasi dapat mengurangi level work family conflict karyawan. Dukungan ini akan dibahas lebih detail dalam pembahasan hipotesis penelitian.

### **Keterkaitan antara FSSB dan Work Family Conflict**

Teori peran (*role theory*) dari Kahn (1964) menyatakan bahwa tuntutan kumulatif dari berbagai peran (dari domain keluarga dan pekerjaan) seringkali menimbulkan konflik antar peran (*interrole conflict*). Role theory juga menyatakan bahwa ketersediaan berbagai sumberdaya yang berasal dari individu, keluarga serta lingkungan kerja dapat memfasilitasi individu untuk dapat mengelola secara lebih baik berbagai tuntutan yang dihadapinya sehingga mampu untuk mengurangi tingkat work family conflict individu yang bersangkutan.

Teori konservasi sumberdaya (*conservation of resources theory*) dari Hobfoll (1989) menyatakan bahwa individu berusaha untuk memperoleh dan mempertahankan sumberdaya yang berharga baginya. Jika individu yang bersangkutan merasa telah memiliki berbagai sumberdaya yang dibutuhkan, maka kepercayaan diri (*self esteem*) individu tersebut akan meningkat, dan di sisi lain mereka tidak akan terpengaruh dengan ancaman atau kemungkinan bahaya ataupun kesulitan, begitupula sebaliknya.

Teori tuntutan pekerjaan- sumberdaya pekerjaan (*job demand and job resources theory/JD-R theory*) berasumsi bahwa setiap pekerjaan memiliki faktor resiko yang spesifik yang secara general dapat dikategorikan menjadi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumberdaya pekerjaan (*job resources*). JD-R theory menyatakan bahwa interaksi antara *job demands* (misalnya tuntutan pekerjaan yang tinggi dan lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif) dan *job resources* (misalnya, kejelasan peran/*role clarity*, dukungan supervisor, dukungan organisasi secara umum) adalah penting. Dalam hal ini, *job resources* dapat menghalangi atau menetralkan efek psikologis negatif dari *job demands* (Bakker & Demerouti, 2007). Karena work family conflict merupakan situasi dimana tuntutan dari pekerjaan dapat mengurangi sumberdaya (misalnya waktu dan energy) yang dibutuhkan untuk berkontribusi di dalam domain keluarga, maka individu yang memiliki akses yang lebih besar terhadap berbagai dukungan dari lingkungan kerja (misalnya FSSB) akan mendapatkan tambahan sumberdaya psikologis yang

dapat berfungsi sebagai penetral stres untuk dapat lebih menghadapi tekanan yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *work family conflict*.

Integrasi dari *role theory*, *conservation of resources theory* dan *JD-R theory* efektif untuk menjelaskan keterkaitan antara *work-family support* (diantaranya FSSB) dan *work family conflict*. Dalam hal ini, jika karyawan/individu menerima cukup dukungan organisasi (terkait pekerjaan dan keluarga), individu tersebut akan memiliki sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk mengurangi tingkat *work family conflict*-nya. Secara singkat, berdasarkan *role theory*, *conservation of resources theory* dan *JD-R theory*, dalam penelitian ini diduga bahwa dukungan supervisor dalam bentuk FSSB dapat membantu individu untuk dapat mengelola secara lebih baik peran antara pekerjaan dan peran di luar pekerjaannya (yaitu: keluarga) sehingga dapat mengurangi *work family conflict* yang bersangkutan. Supervisor yang suportif terhadap masalah keluarga bawahannya dapat dijadikan sebagai salah satu sumberdaya bagi bawahan/karyawan tersebut yang dapat dipergunakan untuk lebih mampu mengatur perannya di domain kerja maupun keluarga. Hammer (2011) menegaskan bahwa memiliki seorang supervisor yang suportif terkait pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan bawahannya lebih mudah untuk merestruktisasi pekerjaannya agar dapat lebih mampu melaksanakan tanggung jawabnya di domain keluarga. Terlepas dari masih terbatasnya penelitian terdahulu yang mengeksplorasi FSSB, penelitian empiris (McCarthy et al., 2010; Muse & Pichler, 2011) menemukan bahwa terdapat

korelasi negatif antara FSSB dan *work family conflict*. Berdasarkan pembahasan ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“ FSSB akan memiliki pengaruh negatif terhadap *work family conflict*”

## **Metode Penelitian**

### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah tenaga pengajar (dosen) wanita yang telah menikah (berkeluarga) di lingkungan Universitas Brawijaya, Malang. Konteks universitas/ perguruan tinggi dipilih dengan alasan adanya peningkatan yang signifikan mengenai jumlah tenaga pengajar wanita di perguruan tinggi di Indonesia (Yakub, 2013) yang menyebabkan isu *work family conflict* merupakan salah satu isu yang penting di lingkungan perguruan tinggi di Indonesia. Disamping itu, tenaga pengajar di perguruan tinggi memiliki beban kerja yang relatif tinggi sehingga merupakan konteks yang relevan untuk meneliti *work family conflict*, namun penelitian dalam konteks ini masih terbatas (Fox, Fonseca & Bao, 2011). Responden penelitian ini dibatasi pada wanita yang telah berkeluarga karena wanita yang telah berkeluarga cenderung memiliki tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki atau bahkan dibandingkan dengan wanita yang belum berkeluarga. Disamping itu, secara sosial kultural di Indonesia, dalam lingkungan keluarga, seorang ibu (wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak) dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk



“mengurus keluarga”/menjalankan pekerjaan rumah tangga termasuk menjaga, mendidik dan merawat anak dibandingkan dengan suami (laki-laki). Sampel akan ditetapkan secara random.

#### B. Jenis Data

Data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diperoleh melalui survey kuesioner.

#### C. Instrumen Penelitian

##### **Family Supportive Supervisor Behaviour/ FSSB**

Sejumlah 14 item pertanyaan dari Hammer et al. (2009) akan dipergunakan untuk mengukur FSSB dalam penelitian ini. Instrumen ini dipergunakan untuk mengukur persepsi bawahan terhadap perilaku atasan yang suportif terkait pekerjaan dan keluarga. Instrumen ini terdiri atas empat dimensi, yaitu *emotional support* (empat item pertanyaan), *instrumental support* (tiga item pertanyaan), role-model (tiga item pertanyaan), dan *creative work-family management* (empat item pertanyaan). Seluruh item pertanyaan dinilai berdasarkan *5-point Likert-type scale* berkisar 1 = sangat tidak setuju; sampai 5 = sangat setuju. Contoh item pertanyaan untuk mengukur FSSB adalah: “Atasan saya membuat saya merasa nyaman berbicara dengannya mengenai konflik antara pekerjaan dan hal di luar pekerjaan yang saya hadapi“ (*emotional support*); “Jika saya butuhkan, saya dapat mengandalkan atasan saya untuk membantu saya menyelesaikan masalah terkait dengan jadwal kerja yang bertabrakan dengan jadwal kegiatan di luar kerja” (*instrumental support*);

“Atasan saya merupakan suri tauladan atau contoh yang baik dalam menjalankan peran ganda secara berimbang sebagai pekerja dan sebagai pribadi di luar pekerjaan” (*role model*); “Untuk mempermudah para pegawainya dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, atasan saya tidak enggan meminta saran” (*creative work-family management*). Responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap setiap item pertanyaan. Total skor akan dipergunakan dalam analisis (Hammer et al., 2011), semakin tinggi skor mengindikasikan tingkat FSSB yang semakin tinggi.

### **Work Family Conflict**

Sejumlah lima item pertanyaan dari Netemeyer, Boles, dan McMurrian's (1996) *self-reporting work-to-family conflict scale* akan dipergunakan untuk mengukur work family conflict dalam penelitian ini. Seluruh item pertanyaan diukur berdasarkan *5-point Likert-type scale* berkisar dari 1 = sangat tidak setuju; sampai 5 = sangat setuju. Contoh item pertanyaan yang akan dipergunakan untuk mengukur *work family conflict* dalam penelitian ini adalah: “Banyaknya waktu yang harus saya luangkan untuk pekerjaan menyulitkan saya untuk memenuhi tanggung jawab saya sebagai anggota keluarga”. Responden penelitian ini diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan tiap item pertanyaan yang diajukan. Semakin tinggi skor mengindikasikan semakin tinggi level *work family conflict* karyawan yang bersangkutan.

#### D. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data statistik deskriptif maupun inferensial akan diolah dengan menggunakan software SPSS versi 21.

#### Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25.
- Fox, M. F., Fonseca, C., & Bao, J. (2011). Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41(5), 715-735.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134-150.
- 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). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. E., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Claryfying relationships aming work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 91-104.

- 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 Behavior*, 79, 653-666.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ridho, S. L. Z., & Al Raysid, M. N. (2010). Partisipasi angkatan kerja perempuan dan rasio jenis kelamin: Studi kasus negara anggota ASEAN Retrieved 27/02/2013, from <http://www.bappenas.go.id/blog/?p=297>
- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22, 15-26.
- The World Bank. (2013). IFC Championing Women on Corporate Boards in Indonesia Retrieved 15/08, 2013, from <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/07/31/ifc-championing-women-on-corporate-boards-in-indonesia>
- UN Women. (2012). Women are integral part of Indonesian success Retrieved 15/08, 2013, from <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2012/12/women-are-integral-part-of-indonesian-success>
- Yakub, E. M. (2013). Usaid latih 35 pimpinan perempuan ptn/pts Retrieved 16/08, 2013, from <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/104972/usaid-latih-35-pimpinan-perempuan-ptnpts>

**JUSTIFIKASI ANGGARAN PENELITIAN BOPTN-PMKW  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
ANGGARAN PENELITIAN TAHUN BERJALAN 2015**

NO	URAIAN	VOLUME		HARGA SATUAN (Rp)	JUMLAH (Rp)
1	Honor Tim Peneliti				
	Ketua Peneliti	3	Bln	700.000	2.100.000
	Anggota Peneliti (3 orang)	9	Bln	600.000	5.400.000
2	Peralatan Penunjang dan Bahan Habis Pakai				
	Kertas HVS	1	Rim	35.000	35.000
	Tinta Printer	1	Set	425.000	425.000
	ATK	1	Set	190.000	190.000
	Penggalian Data Survey untuk 50 responden	50	org	30.000	1.500.000
3	Lain-lain				
	Penggandaan Laporan	10	ex	100.000	1.000.000
	Publikasi Jurnal	1		2.100.000	2.100.000
4	Operator SPSS 12.1	10	jam	100.000	1.000.000
5	Transportasi	5	pertemuan	250.000	1.250.000
	<b>TOTAL</b>				<b>15.000.000</b>