

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)*

Perilaku pengawasan kerja (FSSB) didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh supervisor untuk mendukung peran karyawan dalam keluarga (Hammer et al. 2007). *Family Supportive Supervisor Behavior* adalah perilaku atasan yang menunjukkan empati dengan keinginan karyawan untuk mencari keseimbangan dan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga (Thomas and Ganster 1995).

Dukungan sosial dari atasan adalah sebuah hal penting untuk dipelajari karena dapat mengurangi efek negatif dari pekerjaan dan keluarga (Hammer et al. 2009). FSSB memiliki empat dimensi seperti dukungan emosional, dukungan instrumental, perilaku model peran, dan manajemen keluarga kerja kreatif (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009).

2.1.1.1 Dimensi *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)*

1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional umumnya difokuskan pada persepsi yang dirasakan seseorang bahwa ia diperhatikan, dan dihargai oleh atasannya. Dukungan emosional ini meliputi bagaimana atasan memberikan kenyamanan untuk berdiskusi dengan karyawannya terkait keluarga, kepedulian terhadap tanggungjawab pekerjaan yang berdampak pada keluarga dan menunjukkan sikap simpati pada karyawan.

2. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental mengarah pada reaksi yang berkaitan dengan bagaimana menanggapi pekerjaan individu karyawan dan kebutuhan keluarga sehari-hari. Dukungan ini meliputi bagaimana atasan menyediakan jasa dalam membantu karyawannya dalam mengelola tanggungjawabnya terhadap keluarga.

3. Perilaku Model Peran

Perilaku model peran mengacu pada bagaimana supervisor menunjukkan integritas pekerjaan dan keluarga melalui model di tempat kerja. Dalam konteks pengawasan suportif keluarga, sikap teladan dapat diartikan sebagai bagaimana supervisor memberikan saran strategi dan perilaku yang mengarah pada tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

4. Manajemen Keluarga Kerja Kreatif

Manajemen keluarga kerja kreatif dapat diartikan sebagai tindakan awal yang dilakukan oleh manajerial untuk menata kembali suatu pekerjaan dan efektivitas karyawan didalam dan diluar kerja. Dimana hal ini dapat dilakukan dengan menyeimbangkan kepekaan terhadap tanggung jawab pekerjaan-keluarga.

Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) dapat dikaitkan dengan *Organizational Support Theory* (Eisenberger et al. 1986), menentukan bahwa kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan usaha kerja dan kebutuhan sosioemosional, karyawan memiliki kepercayaan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya (Ristiana M 2013). Robbins and Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan oleh evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja menurut Locke (1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku. Perasaan (afektif) positif menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan ungkapan seseorang dalam menilai sesuatu yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok. Kognitif (*sensation, perception, conception*) sebagaimana Locke (1969) menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah ungkapan terhadap apa yang dirasakan (*sensation*), persepsi (*perception*), dan tentang apa yang dipikirkan (*conception*).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang jelas dan luas (Robbins and Judge 2013). Lussier (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini digambarkan dari moral kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis and Jackson 2010).

2.1.2.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Lee, Yang, and Li (2017) kepuasan kerja dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan. Sukar tidaknya suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Pimpinan yang senantiasa memberikan perintah dengan baik saat pelaksanaan kerja dan menghargai pekerjaan karyawannya.

3. Rekan kerja (*Workers*)

Faktor yang berhubungan dengan interaksi antara pegawai dengan atasan dan dengan pegawai lain dalam pelaksanaan kerja.

4. Promosi (*Promotion*)

Faktor yang berhubungan dengan perkembangan kerja melalui kenaikan jabatan.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Faktor yang berhubungan dengan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak.

2.1.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori kepuasan kerja, antara lain :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori yang pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih

antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs, or values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan, maka dari itu dengan adanya teori ini orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi.

Jika yang diperoleh ternyata lebih daripada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat ketidaksesuaian, karena merupakan ketidaksesuaian yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi ketidaksesuaian negative, maka juga semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain di tempat kerja.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini memfokuskan pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja dari kondisi yang sama atau keduanya dan merupakan hasil dari perangkat faktor yang berbeda. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebenarnya berasal dari sumber yang bertolak belakang. Terdapat teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, yaitu faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) disebut motivator. Sedangkan faktor yang mencegah terjadinya reaksi negative (ketidakpuasan kerja) disebut hygiene. Kepuasan kerja lebih sering berkaitan dengan prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan

kemajuan. Herzberg memberikan label faktor ini sebagai motivator. Sedangkan ketidakpuasan pekerjaan terutama berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan, gaji, hubungan antar pribadi dengan pengawas, dan kondisi kerja. Herzberg memberikan label pada faktor ini sebagai faktor *hygiene*.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan umumnya dibagi menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik sendiri merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan dan yang dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi lingkungan kerja, interaksi dengan rekan kerja dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2017:120) dalam Islamy (2019) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor Karyawan, meliputi kecerdasan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berppikir dan lain-lain.
- b. Faktor Pekerjaan, meliputi jenis pekerjaan, pangkat, golongan, promosi jabatan, interaksi sosial dan lain-lain.

Gilmer (1995:114) dalam Saputro and Prihatin (2018) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : a) Kesempatan untuk maju, b) Keamanan kerja, c) Gaji, d) Manajemen kerja, e) Kondisi kerja, f) Pengawasan (supervisi), g) Faktor intrinsik dari pekerjaan, h) Komunikasi, i) Aspek sosial, j) Fasilitas.

2.1.3 Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik Pekerjaan-Keluarga meningkat ketika waktu yang dituntut oleh keluarga bersaing dengan aktivitas kerja dan ketika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan peran yang berbeda. Ohta et al (2011) menjelaskan, konflik antar peran dialami ketika ada tekanan muncul dalam satu peran yang tidak sesuai dengan tekanan yang timbul dalam peran

lain. Wilson et al. (2007) mengatakan pekerjaan konflik keluarga pada sistem shift kerja akan lebih sulit daripada non shift serta akan meningkatkan stress kerja karyawan.

2.1.3.1 Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga

Greenhaus and Beutell (1985) menjelaskan mengenai konflik pekerjaan-keluarga yang dibagi menjadi tiga yaitu :

1) Konflik Berbasis Waktu

Disebabkan oleh tekanan waktu, karena waktu yang dimiliki digunakan untuk memenuhi kebutuhan ataupun peran tertentu yang mengakibatkan sulitnya untuk memenuhi peran lainnya. Konflik Berbasis Waktu adalah kurangnya waktu untuk menjalankan salah satu peran dikarenakan adanya peran lain, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga (Carlson, Kacmar, and Williams 2000)

2) Konflik Berbasis Ketegangan

Disebabkan oleh tekanan dari suatu peran yang mengganggu peran lain (kebutuhan pribadi dan keluarga). Hal ini disebabkan karena bekerja dengan waktu penuh, sehingga mengalami kesulitan maupun kelelahan untuk melakukan aktivitas lain seperti memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga. Konflik Berbasis Ketegangan adalah ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalani satu peran sehingga tidak dapat menjalankan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985).

3) Konflik Berbasis Perilaku

Kesulitan dalam perubahan perilaku yang berasal dari satu peran terhadap peran yang lainnya. Hal ini disebabkan karena tekanan perilaku yang sedang dijalankan tidak sesuai dengan harapan pada perilaku peran yang lainnya. Sebagai contoh perempuan yang bekerja sebagai manajer sumber daya manusia dari suatu perusahaan dimana memiliki tuntunan untuk bersikap tegas dan objektif pada pekerjaannya, tetapi disisi yang lain harus menjadi ibu rumah tangga yang memiliki sikap lemah lembut terhadap keluarganya. Jika tidak

dapat menyesuaikan perbedaan ini maka akan mengakibatkan konflik pada lingkungan kerja yang terbawa pada lingkungan keluarga.

2.1.3.2 Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Ohta et al (2011) konflik pekerjaan-keluarga dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. *Work Interference with Family (WIF)*

Konflik yang terjadi saat aktivitas kerja mengganggu tanggung jawab seorang individu dalam lingkungan keluarga. Contoh seorang karyawan yang tidak memiliki waktu maupun konsentrasi dalam tanggung jawab dalam keluarga disebabkan oleh masalah yang terjadi pada pekerjaannya. Dengan tekanan yang terjadi pada karyawan dapat menyebabkan karyawan tertekan dalam menyelesaikan tanggung jawab keluarga.

2. *Family Interference with Work (FIW)*

Konflik ini dapat terjadi jika memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang belum selesai terganggu karena keperluan keluarga. Menurut Ohta et al (2011) Family Interference with Work (FIW) merupakan konflik yang terjadi ketika peran serta tanggung jawab pada keluarga menjadi gangguan pada pekerjaan.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian yang berkaitan dengan FSSB yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang temuannya dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini. Berikut beberapa uraian penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Lapierre et al. (2008)	Persepsi Organisasi yang Mendukung Keluarga, Berbagai Dimensi Konflik Keluarga	Konflik Keluarga Pekerjaan, Persepsi Organisasi yang Mendukung Keluarga,	Studi ini berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang WFC dalam dua cara. Pertama, data dari lima

		Pekerjaan, dan Kepuasan Karyawan : Uji Model Pada Lima Sampel	Kepuasan Karyawan	sampel independen konsisten dengan model teoretis di mana bekerja di lingkungan yang mendukung keluarga mengurangi beberapa dimensi WFC, yang meningkatkan kepuasan kerja dan keluarga, akibatnya meningkatkan kepuasan hidup.
2.	Greenhaus, Ziegert, and Allen (2012)	Ketika Pengawas Pendukung Keluarga penting : Hubungan antara berbagai sumber dukungan dan keseimbangan pekerjaan keluarga	Keseimbangan pekerjaan-keluarga, WIF, FIW, Supervisor yang mendukung keluarga	Ditemukan bahwa hubungan positif antara pengawas yang mendukung keluarga dan keseimbangan sepenuhnya dimediasi oleh gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) dan sebagian dimediasi oleh gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW) sehingga memiliki penyelia yang mendukung dikaitkan dengan

				rendahnya WIF dan FIW yang, pada gilirannya, terkait dengan keseimbangan tinggi.
3.	Las Heras, Trefalt, and Escribano (2015)	Bagaimana Konteks Nasional Memoderasi Dampak Family Supportive Supervisory Behavior (FSSB) pada Prestasi Kerja dan Intensi Perputaran	(X) : Perilaku Pengawas yang Mendukung Keluarga (FSSB) (Y): Prestasi Kerja dan Niat Perputaran (Z): Konteks Nasional	Saat pengangguran meningkat, efek FSSB pada niat berpindah lebih kuat dan efek FSSB pada kinerja, melalui limpahan positif pekerjaan-keluarga dua arah, lebih kuat. Ketika pengeluaran sosial meningkat, hubungan antara FSSB dan kinerja melalui dampak positif pekerjaan-keluarga menjadi lebih lemah.
4.	Rofcanin, Heras, and Bakker (2017)	Perilaku Supervisor yang Mendukung Keluarga dan Budaya Organisasi : Pengaruhnya terhadap Keterikatan	(X) : Perilaku Supervisor yang Mendukung Keluarga dan Budaya Organisasi (Y):	Perilaku Pengawasan yang Mendukung Keluarga secara positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengaruh

		Kerja dan Kinerja	Keterlibatan Kerja dan Kinerja	keterlibatan kerja karyawan, dan budaya organisasi berorientasi keluarga bertindak sebagai moderator antara FSSB dan keterlibatan kerja karyawan, memperkuat hubungan yang disarankan.
5.	Cucuani and Fitriyani (2017)	Hubungan <i>Family Supportive Supervisor Behaviors</i> di Tempat Kerja dengan <i>Work Family Enrichment</i> Pada Perempuan Bekerja	<i>Family Supportive Supervisor Behaviors, Family Enrichment</i>	Terdapat hubungan antara <i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> di tempat kerja dengan <i>Work Family Enrichment</i> pada perempuan bekerja.
6.	(Permatasari, Nimran, and Afrianty 2020)	Pengaruh <i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> (FSSB) terhadap Kepuasan Kerja Melalui <i>Work Life Balance</i> (WLB) dan <i>Employee Engagement</i>	(X) : <i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> (Y) : Kepuasan Kerja (Z) : <i>Work Life Balance, Employee Engagement</i>	<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Employee Engagement, Family Supportive Supervisor Behavior</i> berpengaruh

				tidak signifikan terhadap <i>Work Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, <i>Employee Engagement</i> memediasi Pengaruh <i>Family Supportive Supervisor Behavior</i> terhadap Kepuasan Kerja.
7.	(Karya, Rasyid, and Candraningrat 2021)	Pengaruh pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan terhadap komitmen melalui kepuasan dan motivasi	(X) : Keluarga Mengganggu Pekerjaan, Pekerjaan Mengganggu Keluarga (Y): Komitmen Kewirausahaan (Z): Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja	WIF berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap komitmen kewirausahaan. FIW berpengaruh positif terhadap komitmen kewirausahaan, kepuasan

				<p>kerja, dan motivasi kerja. Sementara kepuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen kewirausahaan, motivasi kerja juga tidak mempengaruhi komitmen kewirausahaan. WIF berpengaruh positif terhadap komitmen kewirausahaan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja. FIW berpengaruh negatif terhadap komitmen kewirausahaan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja.</p>
--	--	--	--	--

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)* dan **Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga (WIF)**

Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) merupakan salah satu langkah yang digunakan oleh perusahaan dengan tujuan membantu karyawan dalam mengatur tuntutan perannya pada pekerjaan dan tuntutan peran pada keluarga. Hal ini akan menunjang cara kerja karyawan yang semakin baik, berkualitas dan semangat kerja dirasakan oleh karyawan, sehingga tidak menimbulkan stress kerja maupun konflik terhadap pekerjaan yang

berhubungan dengan keluarga. FSSB juga perlu dikembangkan pada perusahaan untuk tetap menjaga karyawan dari tekanan-tekanan yang dirasakan pada saat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wike et al. 2016) mengemukakan bahwa FSSB memiliki pengaruh yang signifikan untuk mengurangi tingkat work family conflict pada karyawan. *Work family conflict* juga memiliki peran yang sama dengan Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga (WIF). Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga (WIF) menjadi salah satu variable Intervening yang digunakan dalam penelitian ini.

Dengan demikian semakin tinggi tingkat FSSB yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin baik untuk perusahaan dalam penurunan tingkat Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga (WIF).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) berpengaruh negative terhadap Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga (WIF).

2.3.2 Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) dan Gangguan Keluarga dengan Pekerjaan (FIW)

FSSB merupakan dukungan supervisor kepada karyawannya dengan tujuan untuk membantu karyawannya agar mampu mengelola konflik yang terjadi pada pekerjaan maupun konflik pada keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Wike, et al (2016) mengemukakan bahwa FSSB memiliki pengaruh yang signifikan untuk mengurangi tingkat work family conflict pada karyawan. Work family conflict juga memiliki peran yang sama dengan gangguan pekerjaan dengan keluarga (FIW). Dalam penelitian ini Gangguan Keluarga dengan Pekerjaan (FIW) menjadi salah satu variable Intervening yang digunakan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat FSSB yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin baik untuk perusahaan dalam penurunan tingkat Gangguan Keluarga dengan Pekerjaan (FIW).

Dengan beberapa dugaan diatas yang didukung oleh hasil peneliti terdahulu tentang FSSB yang berpengaruh negative terhadap *Work Family conflict*, maka hipotesis yang dapat ditarik oleh penulis yaitu sebagai berikut :

H2 : *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) berpengaruh negative terhadap Gangguan Keluarga dengan Pekerjaan (FIW).*

2.3.3 Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) dan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja meliputi sikap emosional seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dengan perasaan senang dan bahagia. Kepuasan kerja juga menjadi pemicu utama adanya FSSB dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan maka hal tersebut juga tidak akan terlepas dari peran dan dukungan supervisor pada perusahaan. Peran dan dukungan supervisor sangat dibutuhkan untuk menunjang kelangsungan kerja karyawan, agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Permatasari, et al (2020) menunjukkan bahwa FSSB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi, jika FSSB dalam perusahaan meningkat akan menciptakan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya asumsi dan rujukan peneliti terdahulu, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.*

2.3.4 Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB), Kepuasan Kerja Karyawan dan Gangguan Pekerjaan dengan Keluarga(WIF)

Kepuasan kerja adalah salah satu konsekuensi dari konflik pekerjaan-keluarga (WFC) yang telah diuji oleh beberapa peneliti seperti LM Lapierre, et al (2008) dengan hasil karyawan yang bekerja di lingkungan yang dianggap lebih mendukung keluarga mengalami tingkat WFC lebih rendah. Mengurangi

WFC kemudian diterjemahkan kedalam kepuasan kerja dan keluarga yang lebih besar, dan diikuti oleh kepuasan hidup yang lebih besar secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan hasil hubungan negative antara Konflik kerja (WFC) dan kepuasan kerja karyawan.

FSSB dengan kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan *Organizational Support Theory* Eisenberger, et al., (1986), menentukan bahwa kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan usaha kerja dan kebutuhan sosioemosional, karyawan memiliki kepercayaan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Munn, Barber, and Fritz (1996) menemukan bahwa supervisor support adalah penentu terbaik dari kepuasan kerja. Jadi dapat dibuktikan bahwa FSSB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini tidak jarang pula dari para karyawan yang memiliki masalah, baik masalah pribadi maupun pekerjaan. Dengan keadaan tersebut dapat mengakibatkan penurunan karyawan dan peran supervisor pun akan sangat dibutuhkan. Maka dari itu seorang supervisor harus dapat memecahkan permasalahan tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

FSSB juga merupakan salah satu bentuk upaya dari perusahaan untuk mengatasi konflik keluarga. Wike, et al (2016) mengemukakan bahwa FSSB memiliki pengaruh yang signifikan untuk mengurangi tingkat *work family conflict* pada karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa FSSB dapat mengurangi efek konflik pekerjaan-keluarga dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa secara langsung FSSB berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dan secara tidak langsung juga mempengaruhi kepuasan kerja dengan menyelesaikan konflik pekerjaan-keluarga. Dalam konflik pekerjaan-keluarga sendiri juga dibagi menjadi dua dimensi yaitu gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) dan gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW). Dari penjelasan berikut maka peneliti akan mengkaji bahwa FSSB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF). Dugaan ini didukung oleh (Hwang and Ramadoss 2016) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memediasi hubungan antara tuntutan

pekerjaan, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan pria dan Wanita.

H4 : Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF).

2.3.5 Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB), Kepuasan Kerja Karyawan dan Gangguan Keluarga dengan Pekerjaan (FIW)

(Hahm and Zheng 2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa, WFC (*Work Family Conflict*) menurunkan tingkat kepuasan hidup (LS) dan kepuasan kerja (JS). Menurut Suharnomo & Johnpray (2018) menemukan bahwa supervisor yang mendukung pekerjaan-keluarga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

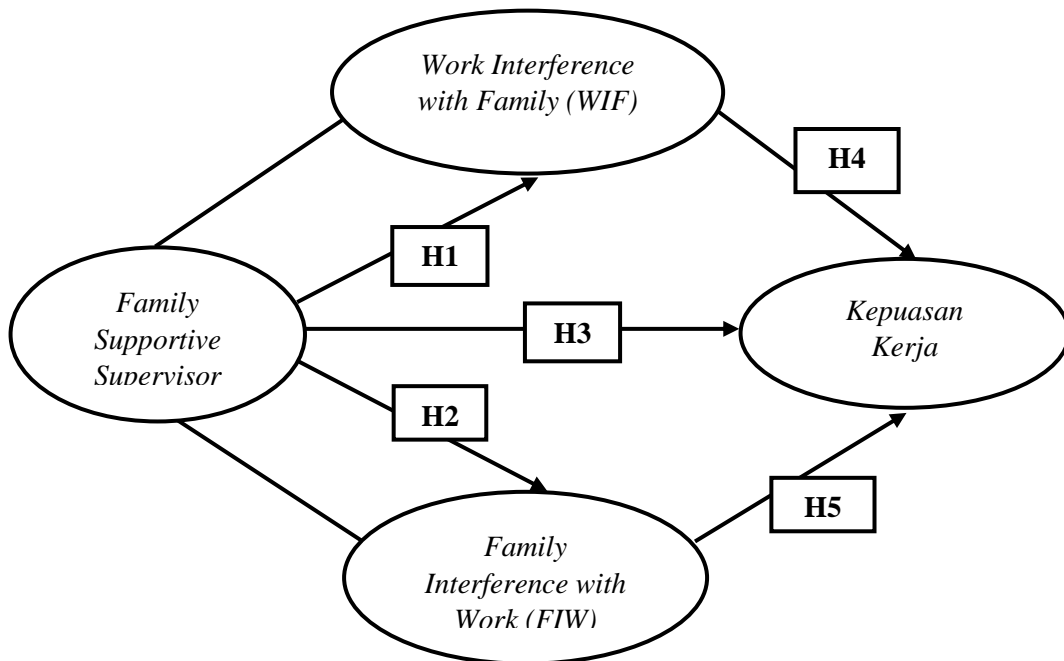
Karyawan sering juga mengalami beberapa masalah seperti masalah dalam pekerjaan maupun masalah dalam keluarga. Dari keadaan seperti ini maka sudah seharusnya seorang supervisor mengambil langkah untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi pada karyawan perusahaan agar tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya disimpulkan secara langsung bahwa FSSB berpengaruh pada kepuasan kerja, dan selain itu FSSB juga berpengaruh secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan karyawan dengan menyelesaikan konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga dibagi menjadi dua dimensi yaitu gangguan pekerjaan dengan keluarga (WIF) dan gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW).

Peneliti ingin meneliti bahwa FSSB memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui konflik pekerjaan-keluarga. Dari penjelasan berikut maka peneliti akan mengkaji bahwa FSSB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW). Asumsi ini didukung oleh Hwang & Ramadoss (2016) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memediasi hubungan antara tuntutan

pekerjaan, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan pria dan Wanita.

H5 : Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui gangguan keluarga dengan pekerjaan (FIW)

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Model Intervening