

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran wanita pada saat ini tidak hanya sebatas mengurus pekerjaan rumah tangga saja, melainkan wanita telah banyak berkontribusi dalam setiap bidang pekerjaan yang sebelumnya hanya dapat dilakukan oleh para pria. Isitilah emansipasi wanita menjadi sebuah hal yang tidak asing yang pada saat ini kita tahu bahwa wanita dapat bekerja dan berkarir layaknya para pria. Era sebelum modern seperti saat ini, banyak yang berpandangan bahwa pria lebih aktif dalam kegiatan mencari nafkah, sedangkan wanita dikaitkan dalam mengelola dan mengurus rumah tangga. Namun berdasarkan fakta di lapangan dan banyak dilihat bahwasanya banyak wanita yang selain melakukan pekerjaan rumah tetapi juga ikut aktif dalam mencari nafkah agar kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi dan untuk kebutuhan mengaktualisasikan diri (dalam Diananda, 2019).

Era globalisasi membuat perkembangan tenaga kerja semakin luas. Hal ini sejalan dengan banyaknya kesempatan yang diberikan kepada wanita untuk bekerja pada semua jenis pekerjaan dan bidang apapun dapat layaknya pria. Bekerja sebagai pegawai wanita di instansi menjadi pekerjaan yang banyak diminati dan dilakukan oleh wanita. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022 melaporkan jumlah pegawai negeri sipil wanita di Indonesia sebanyak 2,31 juta orang (54%), yang mana lebih banyak dibandingkan pegawai negeri sipil pria yaitu sebesar

1.93 juta orang (46%) (BKN, 2022). Alasan wanita saat ini bekerja yaitu untuk pemenuhan kebutuhan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian serta untuk kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini didapatkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sofia (dalam Estikasari & Pudjiati, 2021).

Robbins dan Timothy (dalam Juwita & Pancaningrum, 2020) menjelaskan bahwa pegawai yang telah menikah saat ini biasanya merupakan pasangan yang berkarir rangkap, hal ini semakin mempersulit pegawai yang telah menikah untuk mencari waktu bagi keluarga. Masalah pada pegawai wanita yang sudah menikah dan bekerja tidak luput dari permasalahan dan konsekuensi-konsekuensi sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Pegawai wanita di instansi harus bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan, mengabdikan diri, dan mencari penghasilan. Sementara di sisi lain sebagai ibu rumah tangga yang juga bertanggung jawab dalam mengelola dan mengurus rumah tangga di rumah. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh pegawai agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang (dalam Sarina, 2018).

Pegawai wanita yang dapat secara seimbang membagi perannya dan mengatasi permasalahan yang terjadi sehingga dapat sukses di pekerjaan dan juga sukses dalam kehidupan keluarganya. Keseimbangan inilah yang disebut sebagai *work-family balance* yang dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara penuh dan puas dengan perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga (dalam Tantri, 2021).

Oleh karena itu, individu atau pegawai wanita harus mendapatkan waktu untuk bersantai dan memulihkan fisik dan energinya kembali. Jika tidak, kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan akan menurun sehingga terjadi ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan. *Work-family balance* berperan terhadap keberfungsian dan kepuasan keluarga. Namun dalam hal ini wanita yang bekerja dan sudah menikah, tentu mempunyai peranan dan tugas-tugas rumah tangga yang sulit untuk diabaikan, pegawai wanita yang bekerja di luar rumah dapat menimbulkan masalah yang mengakibatkan dilema apalagi pada wanita yang sudah menikah, akankah tetap dapat konsisten mengurus rumah tangga dan mengurus keluarga atau tetap bekerja sebagai wanita karir (dalam Rohma & Syah, 2021).

Greenhauss, dkk (dalam Tarigan & Ratnaningsih, 2020) mendefinisikan *work-family balance* sebagai keadaan individu yang merasa terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun pekerjaan. *Work-family balance* sebagai pencapaian ekspektasi terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan pasangan yang terkait perannya yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan pasangannya terkait perannya dalam pekerjaan dan domain keluarga.

Greenhauss dan Allen (dalam Wijayanto & Fauziah, 2018) menjelaskan juga bahwa *work-family balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat efektivitas dan kepuasan individu dalam menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual mereka pada setiap poin yang telah mereka tetapkan. Keseimbangan tersebut ditunjukkan dengan pencapaian kepuasan individu dan adanya keterlibatan individu yang efektif pada setiap peran yang dijalani, sesuai

dengan nilai-nilai prioritas kehidupan individu baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga. Sedangkan Barnett dan Hyde (dalam Novenia & Ratnaningsih, 2017) mengemukakan manfaat tercapainya *work-family balance* bagi individu adalah dapat meningkatkan kualitas hidup individu, karena keterlibatan individu dalam beberapa peran dapat melindungi individu dari efek negatif salah satu peran dan mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran.

Greenhauss, dkk (dalam Fadhila & Hairina, 2019) menjelaskan bahwasanya *work-family balance* terbagi menjadi tiga komponen yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan psikologis dan kepuasan yang seimbang dalam menjalankan tanggung jawab di pekerjaan dan keluarga. *Work-family balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sebagai orang tua atau telah menikah yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarganya.

Menurut Greenhauss, Collins dan Shaw (dalam Rofi'ah, 2023) *work-family balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah dukungan sosial keluarga. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto & Fauziah ditemukan bahwasanya *work-family balance* dapat tercapai karena terdapat faktor yang mempengaruhinya, yaitu dukungan sosial dari keluarga, tempat kerja, lingkungan sosial dan faktor lain yang berhubungan dengan demografi individu yang diterima individu dalam menjalankan setiap peran baik di tempat kerja, keluarga maupun dukungan sosial lainnya (dalam Wijayanto & Fauziah, 2018).

Menurut Puspitawati (dalam Herawati, dkk. 2018) dukungan sosial dapat diperoleh melalui keluarga, masyarakat, maupun dari lembaga-lembaga masyarakat yang berada di lingkungan sekitar untuk mendukung, maupun anggota keluarga atau teman yang dapat menolong mengurangi stres yang dialami individu di dalam keluarga. Dukungan sosial keluarga dengan dukungan keluarga merupakan hal yang sama perbedaan hanya penyebutannya saja yaitu sama-sama dukungan yang diberikan oleh keluarga yaitu anggota keluarga seperti pasangan, orangtua, anak dan anggota keluarga lainnya serta memiliki aspek dan fungsi yang sama seperti yang dikemukakan oleh House, Kahn dan Friedman (dalam Sefrina & Latipun 2016).

Menurut Sarafino dan Smith (dalam Agustiani & Gazi, 2021) salah satu jenis dukungan sosial adalah dukungan keluarga. Dukungan sosial keluarga dapat berupa pemenuhan kebutuhan, perawatan, kehangatan, informasi, dukungan emosional, dan lain-lain. Dukungan sosial keluarga juga dapat menyebabkan kesejahteraan psikologis individu karena adanya perhatian, pengertian atau menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri, serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri. Dukungan sosial dapat bersumber dari berbagai pihak yaitu orang tua, pasangan, keluarga, teman, maupun komunitas sosial (dalam Fauziyah & Ariati, 2015)

Johnson & Johnson (dalam Nanik, dkk. 2022) mengatakan dukungan sosial keluarga adalah keberadaan keluarga yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan. Dukungan sosial keluarga dapat memiliki dampak besar pada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketika individu merasa didukung oleh keluarga, baik secara emosional

maupun praktis, cenderung memiliki lebih banyak sumber daya untuk mengatasi tuntutan dari kedua bidang tersebut. Dukungan emosional dari keluarga dapat memberikan dorongan moral dan kepercayaan diri, yang dapat membantu individu menghadapi stres di tempat kerja dan meningkatkan (dalam Zahro, dkk, 2021).

Menurut Santrock (dalam Prasetyo & Rahmasari, 2016) dukungan sosial keluarga merupakan dukungan dimana orang tua memberikan kesempatan pada anak agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, belajar mengambil inisiatif, mengambil keputusan mengenai apa yang ingin dilakukan dan belajar bertanggung jawabkan segala perbuatannya. Dukungan sosial keluarga dapat didefinisikan sebagai bantuan emosional, informasional, dan instrumental yang diberikan oleh keluarga yang berhubungan signifikan dengan individu tersebut seperti orang tua, pasangan, anak dan teman.

Menurut Baron dan Byrne (dalam Amseke, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan teman atau anggota keluarga. Dukungan sosial dapat dilihat dari seberapa banyak kontak sosial yang dilakukan individu dalam menjalin hubungan dengan sumber-sumber yang ada di lingkungan. Menurut House (dalam Pratiwi & Rahmanto, 2019) dukungan sosial terdiri dari 4 aspek yaitu dukungan emosional (*emotional support*), dukungan penghargaan (*appraisal support*), dukungan instrumental (*instrumental support*) dan dukungan informasi (*informatif support*).

Penelitian mengenai organisasi pemerintah yang berkaitan dengan keilmuan psikologi masih jarang dilakukan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sumatera Barat merupakan salah satu organisasi yang berada di bawah naungan instansi pemerintahan, terdiri dari 4 sub bidang yaitu bidang kepegawaian, bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, bidang hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, bidang transmigrasi dan unit-unit yang bersangkutan dengan ketenagakerjaan. Tercatat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2023 memiliki sumber daya manusia yang berjumlah 170 orang, 157 orang diantaranya lulusan ASN yang merupakan total keseluruhan pegawai yang ada saat ini, 6 orang satpam dan 7 orang *customer service* yang mana terdapat 71 pegawai diantaranya adalah wanita yang telah menikah.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 November 2023 dengan 8 pegawai wanita yang berstatus telah menikah dan bekerja sebagai pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat pada sekretariat dan bidang pelatihan dan penempatan kerja diketahui bahwa terjadi ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh beberapa pegawai wanita yang telah menikah. Ketidakseimbangan antara keluarga dan pekerjaan pada pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat seringkali muncul, antara lain masih kurang mendapatkannya waktu kebersamaan atau menghabiskan waktu bersama keluarga yang dialami oleh pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, kemudian belum terealisasi dengan maksimal keterlibatan peran yang seimbang sebagai istri dan ibu rumah tangga dengan pekerjaan yang terjadi pada beberapa pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat seperti sering tidak sempat

membuatkan sarapan untuk suami dan anak, menjemput anak pulang sekolah ketika sedang bekerja di kantor. Serta keseimbangan kepuasan berupa kenyamanan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan yang belum dirasakan oleh pegawai pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sering membutuhkan komitmen waktu yang besar, termasuk bekerja lembur atau menghadiri rapat di luar jam kantor serta peran sebagai ibu dan istri dalam mengurus keluarga. Situasi ini, pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merasa sulit untuk memenuhi ekspektasi di pekerjaan dan keluarga sehingga terjadi ketidakseimbangan waktu untuk pekerjaan dan keluarga dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaan di kantor dan pekerjaan di rumah sebagai pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat seperti waktu seharusnya digunakan dan dihabiskan bersama dengan keluarga terpotong karena waktu untuk bekerja yang berlebih atau memakan waktu kebersamaan pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan keluarganya sehingga pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merasa tidak mendapatkan waktu yang cukup berama keluarganya, oleh karena itu terjadi tumpah tindih peran sehingga ketidakpuasan akan peran yang dijalani dalam pekerjaan dan dalam keluarga pada pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang dialami oleh pegawai wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Selain itu, kehidupan pribadi juga dapat menjadi penyebab ketidakseimbangan pada keseimbangan peran yang mengacu pada kesemibangan keterlibatan psikologis dalam konteks membagi kepentingan antara keluarga dan pekerjaan pada pegawai wanita Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat seperti belum maksimal usaha yang dilakukan sebagai seorang ibu bagi anaknya misal kurang perhatian kepada anak berupa perhatian khusus pada anak yang mana ingin ditanya dan dibantu tugas sekolahnya dan sebagainya, kemudian mengurus suami ketika akan berangkat bekerja, menyiapkan sarapan untuk keluarga, membersihkan rumah dan sebagainya, serta sebagai pegawai yaitu tugas dan pekerjaan di kantor yang tidak maksimal pada tugas yang diberikan atasan sehingga terjadi tuntutan peran sebagai pegawai dan ibu rumah tangga.

Harapan untuk menunjukkan dedikasi maksimal terhadap pekerjaan, membuat pegawai wanita juga merasa sulit untuk menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga sehingga terjadi pula ketidakseimbangan kepuasan terhadap pekerjaan dan keluarga pada pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, seperti individu tidak menjalankan perannya dalam keluarga dan pekerjaannya dengan rasa nyaman dan maksimal dalam keterlibatannya di pekerjaan dan keluarga seperti merasa tidak bekerja dengan maksimal dalam bekerja karena pekerjaan di rumah juga terbengkalai, sering lupa dengan pekerjaan rumah seperti memasak, menyapu membersihkan rumah dan sebagainya sehingga perasaan frustrasi dan sedih dirasakan oleh pegawai wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat akibat tidak

seimbangya tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga. Permasalahan pada ketidakseimbangan keluarga dan pekerjaan yang dialami pegawai wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ini sejalan dengan penelitian dari Sinaga (2023) yang menyatakan bahwa pentingnya *work-family balance* dalam menunjang keseimbangan kerja pada pegawai wanita yang telah menikah dan terdapat juga hubungan yang positif maka semakin tinggi tingkat dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi pula *work-family balance* yang dimiliki pegawai wanita begitupun sebaliknya, pentingnya *work-family balance* dalam menunjang keseimbangan kerja pegawai.

Kemudian dari hasil wawancara selanjutnya diketahui juga bahwa beberapa pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat masih kurang mendapatkan dukungan emosional dari keluarga, karena merasa kurang merasa dipahami terhadap tekanan ganda dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, kemudian empati yang kurang dirasakan oleh pegawai negeri sipil wanita Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dari keluarga bahwasanya ingin keluarga ikut merasakan perasaan emosional dari pegawai wanita pada saat bekerja di kantor dan di rumah serta perhatian yang belum maksimal yang dirasakan pegawai wanita dari suami, anak dan anggota keluarga lain. Kurangnya penghargaan juga masih terdapat pada pegawai negeri sipil wanita Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yaitu berupa apresiasi atau pujian penghargaan dengan kata-kata atau dalam bentuk dorongan yang membangun semangat terhadap kerja keras,

pengakuan dan penghormatan dari keluarga bahwasanya pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga dapat mencari finansial bagi keluarga. Pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat juga masih belum mendapatkan bantuan instrumental secara konkret yaitu tenaga dan bantuan waktu yang nyata dari suami, anak dan anggota keluarga lain seperti membantu mengurus pekerjaan rumah tangga, mengurus anak, dan sebagainya yang dapat mengurangi beban pekerjaan dari wanita yang telah menikah dan memiliki suami dan anak, hanya sekedarnya saja seperti basa-basi tanpa dukungan yang nyata atau sebenarnya.

Serta belum terealisasi dengan baik dukungan informatif seperti nasihat-nasihat, saran, petunjuk dalam kehidupan keluarga dari suami yang kurang maksimal dan orang tua pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, serta umpan balik atau *feedback*, yang juga belum diterima sehingga tidak ada perhatian lebih kepada pegawai wanita yang sudah memiliki anak dan menjadi ibu bahwa terdapat permasalahan pada dukungan sosial keluarga yang dialami pegawai wanita di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat ini sejalan dengan penelitian dari Islami dan Susilarini (2021) yang menyatakan adanya hubungan positif antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai wanita yang bekerja di perusahaan atau instansi. Dukungan sosial dari keluarga sangat dianjurkan untuk individu agar *work-family balance* terhadap individu tersebut karena jika kurangnya dukungan sosial dari keluarga, hal

ini akan menjadikan individu merasa tidak percaya diri, tidak diterima di lingkungan sekitarnya, tidak memaksimalkan kualitas atau potensi yang ada pada dirinya yang tentunya akan menyebabkan suatu masalah dimana tempat individu bersosialisasi.

Penelitian mengenai dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* sebelumnya pernah diteliti oleh Icha Mayesti Sinaga pada tahun 2023 dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga (*Family Sosial Support*) Terhadap *Work-Family Balance* Pada Karyawan Yang Sudah Menikah” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial keluarga dan *work-family balance* pada karyawan yang sudah menikah di kota Medan (Sinaga, 2023). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hasya Fathiana Islami & Tantri Susilarini (2021) dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan *Work-Family Balance* Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* yang sudah menikah di Bank Mandiri area Jakarta Imam Bonjol (Islami & Susilarini, 2021). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Athiyah dengan judul “Hubungan Dukungan Suami Dengan *Work-Family Balance* Pada Dosen Wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan suami dengan *work-family balance* pada dosen wanita di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Terdapat beberapa alasan mengapa peneliti mengambil judul tentang hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai wanita karena dapat menjadi topik penelitian yang menarik dan relevan, seperti

relevansi tema yakni *work-family balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang merupakan isu penting dalam kehidupan modern, terutama bagi individu yang memiliki tanggung jawab profesional dan tanggung jawab keluarga. Oleh karena itu, memahami hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai wanita bisa memberikan wawasan yang berharga dalam mengatasi tantangan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dalam konteks organisasi atau instansi. Kemudian dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *work-family balance* yang baik, kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung keseimbangan tersebut dapat dirancang dan diterapkan di lingkungan kerja. Serta dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam konteks pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah dalam pemilihan subjek dan pengembangan metode penelitian. Selain itu belum ada peneliti yang meneliti mengenai hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Lebih lanjut penelitian ini akan memberikan gambaran tentang hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat karena pegawai wanita yang telah menikah sering merasakan ketidakseimbangan antara keluarga dengan pekerjaannya yang mana bertujuan dalam mencari nafkah atau menambah penghasilan untuk keluarga serta berkarir sebagai wanita yang mandiri dan modern daripada pegawai pria yang notabenenya merupakan kewajibannya dalam mencari nafkah atau bekerja dalam keluarga. Seiring dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang membutuhkan pengetahuan baru, sehingga penelitian dalam bidang ini menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Harapannya peneliti dapat menginformasikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan masyarakat terkait penelitian. Informasi diharapkan memberi pengaruh positif terhadap organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan *Work-Family Balance* pada Pegawai Wanita Yang Telah Menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada konteks penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian yaitu apakah terdapat hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai negeri

sipil wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance* pada pegawai negeri sipil wanita yang telah menikah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-family balance*.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi mengenai pengertian *work-family balance* dan dapat mendorong pegawai wanita yang telah menikah untuk berkomunikasi secara terbuka dengan pasangan dan anggota keluarga lainnya terkait dengan pentingnya dukungan sosial keluarga untuk meningkatkan *work-family balance* pada pegawai wanita yang telah menikah.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan atau informasi yang dapat memberi masukan positif bagi instansi terkait masalah *work-family balance* sehingga instansi dapat memfasilitasi perencanaan waktu bagi pegawai wanita yang telah menikah serta menyadari pentingnya dukungan sosial dari keluarga agar dapat meningkatkan *work-family balance* pada pegawai wanita yang telah menikah sehingga pegawai wanita yang telah menikah mampu merencanakan dan mengelola waktu secara efektif antara keluarga dan pekerjaan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya yang berminat mengangkat tema penelitian yang sama dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi.