

# PENGARUH FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISION TERHADAP WORK FAMILY BALANCE DAN ORGANIZATIONAL CITIZINSHIP BEHAVIOR (OCB) DI TEMPAT KERJA PADA BANK WILAYAH PEKANBARU

Suryatunnisak<sup>1</sup>; Leonardus Teguh Handoyo<sup>2</sup>; Mhd. Suleman Hsb<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master

Jln. Arifin Ahmad No.57, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28289

E-mail : ollaanisabks01@gmail.com

Submit: 14 Mei 2024

Review: 16 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

**Abstract:** This research aims to analyze the influence of family supportive supervision on work family balance and organizational citizenship behavior (OCB) in the workplace at banks in the Pekanbaru area. Where this research was conducted in banking in the Pekanbaru area. The data source for this research is banking employees throughout Pekanbaru, Riau, Indonesia. With a total of 101 respondents as the research sample. Furthermore, data analysis techniques include descriptive analysis, convergent and discriminant validity tests and reliability tests, as well as SEM-PLS analysis. Research results: from data that has been processed. Shows the calculation of the influence of the Family Supportive Supervision variable which has a positive effect on Work Family Balance, Family Supportive Supervision has no effect on Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Work Family Balance has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Family Supportive Supervision has an effect on Work Family Balance and Organizational Citizenship Behavior (OCB).

**Keywords:** *Family Supportive Supervision, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Family Balances*

Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagian dari suatu siklus kehidupan kerja. Kehidupan kerja sekarang ini memang penuh dengan tuntutan, dan perubahan. Siklus pekerjaan yang terus berjalan kadang ada di atas, dan saat yang lain ada di bawah. Hal tersebut menjadikan pekerjaan dan hal yang melingkupinya seperti puzzle, bahwa untuk seorang pekerja, lingkup kehidupan kerja sangatlah rumit dan memiliki banyak tuntutan dari beberapa sisi dari mulai kerja, keluarga, sosial, dan pribadi yang semuanya diperlukan persiapan dalam menghadapinya. Oleh sebab itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi topik menarik yang penelitiannya banyak dilakukan di seluruh dunia berkaitan dengan tanggung jawab dan keseimbangan pekerjaan, pribadi dan kebutuhan keluarga/sosial.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*Work-life Balance*) salah satu cara tanpa adanya mengesampingkan semua sudut pekerjaan, pribadi, family (keluarga), dan kehidupan bersosial (Djajendra dalam Nurdin, 2021). Berdasarkan spekulasi diatas Work-

life Balance dapat diartikan untuk keadaan yang seimbang antara waktu, family (keluarga), agama dan pekerjaan

Selain itu, dukungan organisasi atau dukungan atasan terhadap keadaan bawahannya juga di perlukan untuk mendukung dan pengawasan karyawan untuk mereka mengalokasikan banyak waktu. Menurut (Hammer *et al.* (2017) *Family Supportive Supervision* (FSS) yaitu sikap peduli seorang atasan terhadap keadaan bawahannya, yang dapat membentuk persepsi mengenai dukungan organisasi. Reaksi karyawan terhadap program tunjangan yang mendukung keluarga dan pengawasan yang membantu mereka mengalokasikan lebih banyak waktu, dan komitmen untuk tanggung jawab. (Kofodimos, 1993; Rothousen, 2006 dalam Ayuningtyas dan Septarini (2016). Selain itu juga, ketika seorang atasan memberikan dukungan pada karyawan dan keluarganya, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kepuasan dalam

pekerjaan (Frye & Breugh, 2004), tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan menciptakan *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB). Menurut pendapat Organ (2016), terdapat bukti kuat bahwa budaya organisasi merupakan kondisi dasar awal untuk aktivasi OCB. Karyawan lebih mungkin untuk melampaui tugas mereka jika : Puas dengan pekerjaannya, atasan yang tertarik dengan sportivitas dan menerima bahwa dia diperlakukan dengan tepat oleh organisasi. Namun penelitian sebelumnya telah mengabaikan kemungkinan ini, sehingga sangat penting untuk menyelidiki variasi antar orang dalam mencapai WFB dengan menggunakan dukungan keluarga yang tersedia di organisasi (Greenhaus & Allen, 2016).

Karyawan yang memiliki sifat OCB hanya semata-mata untuk kemajuan perusahaan dan tidak mengharapkan penghargaan dan imbalan apapun dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka permasalahan yang mendasar adalah sejauh apa pengaruh *Family Supportive Supervision* (FSS) terhadap *work-family balance* dan *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB).

## METODE

Penelitian ini cenderung bersifat *eksplanatori* yang mengadopsi metode kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empiris. menurut Sugiyono (2017:8) kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Sementara itu audiensi utama dari penelitian ini adalah akademisi yang bergabung dalam *scientific community* dan praktisi dibidang manajemen. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan survei *cross sectional* untuk mengumpulkan data untuk setiap variabel yang dihipotesiskan. Studi ini melakukan pengumpulan data dengan mendistribusikan kuisioner kepada seluruh pegawai yang bekerja di Bank Wilayah Pekanbaru, Riau. Indonesia.

## HASIL

Reliabilitas konstruk dari measurement model dengan indikator refleksif dapat diukur dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliability di atas 0,70. Ujireliabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6. Berikut adalah hasil uji reabilitas di sajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's alpha coefficients
<i>Family Supportive Supervision</i>	0,982	0,972
<i>Work Family Balance</i>	0,976	0,966
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,976	0,964

Sumber : *Data Olahan*, 2024

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan nilai Cronbach's alpha coefficients untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 dan di atas 0,6. Artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi ketentuan uji reliabel.

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori – teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2015). Uji validasi dilihat dari hasil output dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,50 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2018). Berikut ini adalah hasil uji validitas; Tabel 2. *Combined Loadings And Cross-Loadings Factor*

	FSS	WFB	OCB
FSS1	0,963	-0.111	0.086
FSS2	0,983	0.032	-0.034
FSS3	0,973	0.077	-0.050
WFB1	-0.087	0,958	0,349

WFB2	0.084	0,946	1.300
WFB3	-0.061	0,965	-0.840
WFB4	0.067	0,944	-0.954
OCB1	-0.038	-0.319	0,970
OCB2	0.070	-0.752	0,964
OCB3	-0.032	1.074	0,963

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 2 nilai validitas konvergen konstruk menggunakan *loading factor*, terlihat bahwa nilai dari setiap indikator lebih besar dari batas kritis 0,07. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk semua variabel valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian .

Tabel 3. Perbandingan Akar Dari AVE Dengan Korelasi Antar Variabel

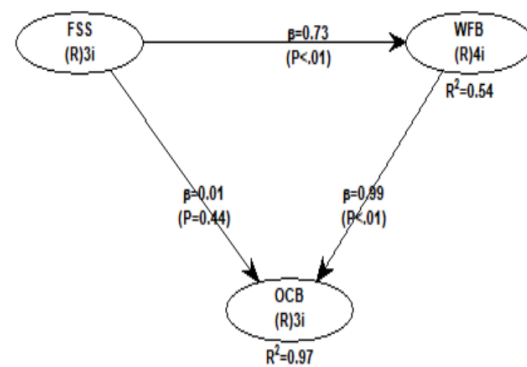
	AVE	Akar
<i>Family Supportive Supervision</i>	0,947	0.973
<i>Work Family Balance</i>	0,909	0.953
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,932	0.965

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan WarpPLS 7.0 pada tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi Pada tabel 3 di atas dapat di peroleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dan ini berarti semua variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria discriminant validity. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas.

Berikut ini adalah hasil uji dengan menggunakan WarpPls 7.0 dengan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% ;

Gambar 1: Hasil Output WarpPls 7.0



Sumber : Data Olahan, 2024

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficients yaitu jika nilai  $p < 0.05$  maka hipotesis di terima. Berikut ini adalah tabel ringkasan hasil uji hipotesis penelitian:

Table 4 Ringkasan Hasil Penelitian

		Koefisien	Nilai P	Hasil
H1	<i>Family Supportive Supervision</i> → <i>Work Family Balance</i>	0.732***	< 0.001	Terdukung
H2	<i>Family Supportive Supervision</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.014	> 0.001	Tidak Terdukung
H3	<i>Work Family Balance</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.986***	< 0.001	Terdukung
H4	<i>Family Supportive Supervision</i> → <i>Work Family Balance</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.722***	< 0.001	Terdukung

Sumber : Data Olahan, 2024

Dari hasil ringkasan hasil penelitian pada tabel 4 dapat diketahui bahwa hipotesis 1 yaitu *Family Supportive Supervision* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Family Balance* secara langsung dengan nilai 0.732\*\*\* dengan nilai  $p < 0.001$ , hipotesis 2 yaitu *Family Supportive Supervision* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh secara signifikan, karena memiliki nilai 0.014, artinya  $> 0.001$ , sedangkan hipotesis 3 *Work Family Balance* berpengaruh secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai 0.986\*\*\* dengan nilai  $p < 0.001$ , Terakhir hipotesis 4

pengaruh tidak langsung yaitu *Family Supportive Supervision*, *Work Family Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan dengan nilai 0.722\*\*\* dengan nilai  $p < 0.001$ .

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *work family balance* dapat melalui *Family Supportive Supervision*. Nilai koefisien untuk *Family Supportive Supervision* adalah 0.732 dan  $p$  value  $0.001 < 0.05$  yang berarti bahwa hipotesis 1 terdukung. Hasil ini menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervision* berpengaruh positif terhadap *work family balance*. Artinya, semakin tinggi *Family Supportive Supervision* dalam suatu organisasi, maka semakin meningkat *work family balance*. Hal ini dikarenakan, ketika seorang atasan memberikan dukungan pada karyawan dan keluarganya, maka karyawan tersebut akan memiliki tingkat kepuasan dalam pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan (Greenhaus dkk, 2016).

Nilai koefisien untuk *Family Supportive Supervision* adalah sebesar 0.014 dengan  $p$  value  $< 0.05$  yang berarti bahwa hipotesis 2 tidak terdukung. Hasil uji ini menunjukkan bahwa *Family Supportive Supervision* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dikarenakan dalam penelitian (Maysarah, 2015) mengatakan bahwa *Pertama*, OCB merupakan perilaku extra-role atau perilaku di luar peranan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan, timbul karena adanya sikap prososial dan atas dasar kerelaan pribadi dari karyawan. *Kedua*, organisasi yang bersangkutan tidak memberikan penghargaan (*reward*) baik itu upah atau gaji, maupun sanksi terhadap yang berkaitan dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, karena *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri merupakan perilaku sukarela bawahan untuk membantu organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak akan mendapat suatu penghargaan dari perusahaan, begitu pula sebaliknya karyawan

yang tidak menunjukkan perilaku OCB tidak akan mendapatkan hukuman dari perusahaan.

Namun, terdapat pengaruh *Family Supportive Supervision* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: peran mediasi *work family balance* dan komitmen afektif pada bank BRI wilayah Riau. (Suryatunnisak dkk, 2022). perbedaan hasil penelitian dari (Suryatunnisak dkk, 2022) yang menunjukkan hasil secara langsung menemukan bahwa *Family Supportive Supervision* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menemukan bahwa perilaku supportif dan mendukung dari seorang atasan ataupun pemimpin dalam suatu perusahaan terhadap keadaan keluarga bawahannya, dapat mempengaruhi perilaku bawahan atau individu yang tidak termasuk dalam *job description*, tidak termasuk dalam sistem imbalan yang bersifat formal, sebuah perilaku yang bersifat sukarela dan memberikan keuntungan secara kinerja maupun psikologis bagi organisasi.

Sementara itu, hasil uji menghasilkan nilai koefisien *Work Family Balance* sebesar 0.986 dan  $p$  value  $0.001 < 0.05$  pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini di karenakan *Work Family Balance* merupakan tercapainya suatu kepuasan dari seorang atasan maupun bawahan di semua aspek kehidupan. Dimana untuk mewujudkan hal tersebut membutuhkan tenaga, waktu dan komitmen yang disalurkan dengan adil baik itu dipekerjaan maupun di keluarga. (Kalliath & Brough, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan *A role balance theory* atau teori keseimbangan peran (Aryee *et al.* 2015) Teori ini berpendapat bahwa orang cenderung terlibat dalam berbagai peran dengan mengalokasikan sumber daya pribadi mereka, seperti waktu, keterampilan, energi, dan komitmen, dan akhirnya mengejar keseimbangan diantara peran ganda ini.

*A role balance* mengacu pada keadaan dimana dalam menyulap berbagai

peran, individu melakukan setiap peran dalam keseluruhan sistem peran mereka dengan penuh perhatian.

Selanjutnya adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Family Supportive Supervision* terhadap *Work Family Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.722 dan p value  $0.001 < 0.05$  yang mengartikan bahwa interaksi variabel *Family Supportive Supervision* tersebut mempengaruhi *Work Family Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini membuktikan bahwa Hubungan positif yang diprediksi antara supervisi yang mendukung keluarga dan *Work Family Balance* tidak menutup kemungkinan bahwa penyedia yang suportif memiliki dampak yang lebih besar pada keseimbangan kerja-keluarga bawahan dalam beberapa situasi daripada dalam situasi lain. Peneliti mengusulkan bahwa dua kondisi batas kontekstual atau situasional memediasi hubungan antara *Family Supportive Supervision* dan *Work Family Balance* : dukungan keluarga dari lingkungan organisasi dan jumlah dukungan yang diterima karyawan dari keluarga.

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada BRI Wilayah Riau, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) *Family Supportive Supervision* berpengaruh positif terhadap *Work Family Balance*. (2) *Family Supportive Supervision* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (3) *Work Family Balance* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan (4) *Family Supportive Supervision* berpengaruh terhadap *Work Family Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dihasilkan, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak tertentu sebagai berikut : (1) Bagi pemilik usaha, diharapkan menganalisa dan mengevaluasi kembali kebijakan perusahaan, agar lebih berorientasi kepada Karyawannya. selanjutnya, *Family*

*Supportive Supervision* menjadi faktor utama untuk merumuskan strategi dalam meningkatkan kinerja (2) Bagi akademis, diharapkan menggunakan faktor lainnya yang dapat meningkatkan *Work Family Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior*, Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan *Family Supportive Supervision* di sektor lainnya tidak hanya pada bank di wilayah Riau.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut : Sampel yang digunakan hanya berjumlah 101 sampel dan objek penelitian hanya Pegawai atau karyawan BRI Wilayah Riau.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aryee, S., Srinivas, ES, & Tan, HH (2015). Ritme kehidupan: Antecedent dan hasil keseimbangan pekerjaan-keluarga pada orang tua yang bekerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 90, 132–146.
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B., G. (2016). Hubungan *Family Supportive Supervision Behaviors* Dengan *Work Family Balance* Pada Wanita Yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2 (1).
- Frye, K. N & Breaugh, J. A. (2014). Family-friendly Policies, Supervisor Support, Work-family Conflict, Family-work Conflict, and Satisfaction: A Test of conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-219.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2016). When Family-Supportive Supervision Matters:Relation Between Multiple Sources of Support and Work-Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 266-275.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2017). Clarifying The Construct Of *Family Supportive Supervision Behaviors* (FSSB): A Multilevel

- Perspective. Research in Occupational Stress and Well Being Volume 6, 165-204.
- Hartono, Jogyanto. (2015). Teori Portofolio dan Analisis Investasi. BPFE. Yogyakarta.
- Kalliath, T. Brough, P. (2018). Work Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization* 14:323-327.
- Maysarah, S. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Nurdin, Putri Bayina Rahma. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Organ, D. W. (2016). *Organizational Citizenship Behavior. The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA Lexington Books.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. (2018). Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung: