

**HUBUNGAN ANTARA *FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS*
DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN PROVINSI JAWA TENGAH**

¹Muhammad Fatih Athar Al Kautsar, ²Unika Prihatsanti

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

atharcollage@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *family supportive supervisor behaviors* dan kualitas kehidupan kerja dengan subjek pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Perilaku *family supportive supervisor behaviors* yang dimiliki oleh setiap pegawai terutama supervisor dapat membantu mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga dapat berkontribusi meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Hal ini berdampak pada pelayanan yang diberikan setiap pegawai kepada masyarakat. Sampel penelitian ini berjumlah total 98 pegawai yang dipilih menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *proporsionate cluster random sampling*. Data penelitian ini di ambil menggunakan skala *family supportive supervisor behaviors* dengan 14 aitem valid ($\alpha = 0.912$) dan skala kualitas kehidupan kerja dengan 57 aitem valid ($\alpha = 0.961$). Pengujian hipotesis menggunakan analisis data regresi sederhana dengan hasil hipotesis diterima, yaitu menunjukkan *family supportive supervisor behaviors* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja ($p = 0.001$, $r = 0.587$, $R^2 = 0.345$) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *family supportive supervisor behaviors* pegawai maka akan tinggi pula tingkat kualitas kehidupan kerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah untuk memperkuat peran dukungan supervisor dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kata kunci: *family supportive supervisor behaviors*; kualitas kehidupan kerja; pegawai; instansi pemerintah.

THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SUPPORTIVE SUPERVISOR BEHAVIORS AND THE QUALITY OF WORK LIFE OF CENTRAL JAVA PROVINCE HEALTH SERVICE EMPLOYEES

¹Muhammad Fatih Athar Al Kautsar, ²Unika Prihatsanti

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

atharcollage@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between family supportive supervisor behaviors and quality of work life with subjects of employees of the Central Java Provincial Health Office. Family supportive supervisor behaviors possessed by each employee, especially supervisors, can help manage work and family demands so that they can contribute to improving the quality of work life. This has an impact on the services provided by each employee to the community. The sample of this study was a total of 98 employees selected using a quantitative method with a proportional cluster random sampling technique. The data for this study were taken using a family supportive supervisor behaviors scale with 14 valid items ($\alpha = 0.912$) and a quality of work life scale with 57 valid items ($\alpha = 0.961$). Hypothesis testing using simple regression data analysis with the hypothesis results accepted, namely showing that family supportive supervisor behaviors have a significant positive influence on the quality of work life ($p = 0.001$, $r = 0.587$, $R^2 = 0.345$) which indicates that the higher the level of family supportive supervisor behaviors of employees, the higher the level of quality of work life. This finding provides important implications for the Central Java Provincial Health Office to strengthen the role of supervisor support in improving the quality of health services.

Keywords: family supportive supervisor behaviors; quality of work life; employees; government office.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah setiap tahunnya berupaya untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai cara sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Cahyati & Qomariyah, 2019). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi berada di garda terdepan dalam berperan menyukseskan visi dan misi pemerintah. Upaya yang menunjang kesuksesan tersebut dapat dimulai pada kesejahteraan pegawai (*employee well-being*) di tempat kerja dengan menghadirkan peluang untuk bekerja dengan bahagia, berkompeten, dan kepuasan dalam menjalani peran (Sabil, 2021). Apabila kesejahteraan pegawai tidak diterapkan di dalam perusahaan maka hal tersebut berpotensi berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang kurang maksimal (Rizky & Sadida, 2019).

Manajemen suatu instansi dapat dikatakan baik apabila dilihat dari status pegawai atau sumber daya manusianya (Indrayanti, 2017). Peningkatan kesejahteraan pegawai berperan terhadap kemajuan bagi suatu instansi pemerintah untuk dapat bertahan dari tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja pegawai. Tuntutan pekerjaan yang dihadapi pegawai tentunya memiliki tantangan yang kompleks dan beragam sehingga mengharuskan setiap pegawai untuk dapat berkontribusi dalam melayani masyarakat secara optimal (Tayibnapis dkk., 2019). Beban kerja yang dihadapi tidak hanya melibatkan penyelesaian tugas

administratif, tetapi juga tanggung jawab besar dalam memastikan tersedianya pelayanan kesehatan yang maksimal (Setiawan & Santoso, 2019).

Keterlibatan kondisi lingkungan memengaruhi pegawai dalam berkeja secara produktif. Faktor-faktor seperti adanya tunjangan kesehatan melalui BPJS, kompensasi yang kompetitif, serta keamanan kerja yang tinggi mendukung terbentuknya persepsi pegawai *work family culture* (Campos-Garcia dkk., 2021). Sebagai contoh, tunjangan dan fasilitas yang diberikan instansi pemerintah memberikan rasa aman kepada pegawai dan meningkatkan *employee engagement* (Kurniawati & Mulyanto, 2024). Budaya yang terbentuk dari fasilitas yang diberikan pemerintah apabila dimaksimalkan akan memengaruhi output pelayanan kepada masyarakat. Namun, beberapa kondisi menjelaskan kesejahteraan aman yang dirasakan menyebabkan pegawai cenderung mengesampingkan produktivitas terhadap pelayanan. Hal ini memengaruhi representasi citra pemerintah dalam memberikan kualitas pelayanan masyarakat (Tjutju & Shinta, 2017).

Data menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir kualitas pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah mengalami kenaikan, yakni pada tahun 2023 mencapai 80,1% yang sebelumnya 2022 berada di 78%. Persentase ini dapat dikategorisasikan baik, tetapi apabila dibandingkan dengan provinsi lainya di indonesia, seperti di Jawa Barat tahun 2023 mencapai 93,5 % , Sumatra Barat mencapai 86%, Bali 92,29% (Badan Pusat Statistik, 2023). Kedudukan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah berada pada posisi menengah dibandingkan dengan provinsi lain di Indonesia, tetapi menjadi salah satu provinsi dengan capaian rendah dibandingkan dengan provinsi lainnya di Jawa. Tuntutan untuk memberikan

pelayanan kesehatan yang berkualitas juga meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi dan kompleksitas masalah kesehatan yang dihadapi (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2023).

Dinas Kesehatan, sebagai garda terdepan dalam pengelolaan layanan kesehatan, memiliki gambaran pekerjaan yang kompleks. Pekerjaan di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah melibatkan berbagai tugas dan tanggung jawab yang tidak hanya mencakup pelayanan langsung kepada masyarakat tetapi juga pengelolaan program-program kesehatan, penelitian, dan evaluasi (Hanafiah dkk., 2024). Tuntutan kerja ini seringkali mengharuskan pegawai untuk bekerja dalam tekanan waktu yang ketat dan menghadapi situasi yang tidak terduga. Hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang seiring waktu dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja para pegawai (Sighn & Khanna, 2011).

Kualitas kehidupan kerja pegawai yang rendah dapat membawa dampak buruk, baik bagi individu maupun instansi. Dari sisi individu, pegawai dapat mengalami stres kerja, kelelahan emosional (*burnout*), dan penurunan kesejahteraan fisik maupun mental (Tjutju & Shinta, 2017). Sedangkan dari sisi organisasi, rendahnya kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan rendahnya komitmen pada tujuan instansi, yakni pelayanan kepada masyarakat (Kusuma dkk., 2015). Studi menunjukkan bahwa instansi yang memberikan prioritas pada kualitas kehidupan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, seperti melalui dukungan manajerial, penghargaan, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pelayanan (Saks, 2019). Faktor-faktor tersebut tidak hanya

meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada pegawai, tetapi juga mendorong pegawai untuk lebih *engage* dalam pekerjaan mereka. *Work engagement* pada pegawai cenderung akan meningkat apabila instansi menciptakan sumber daya manusia yang memadai, seperti pelatihan, dukungan supervisor, dan penghargaan atas pelayanan berkualitas (Bakker, A. B. dan Demerouti, 2017).

Kualitas kehidupan kerja menjadi relevan terjadi dalam institusi publik karena tuntutan masyarakat cukup tinggi terhadap pelayanan yang berkualitas, khususnya dalam instansi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Aktivitas pelayanan pegawai terhadap masyarakat tidak terlepas dari tingkat kesejahteraan, *engagement* pada pegawai, serta produktivitas pegawai di lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja menjadi aspek yang krusial karena berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik (Dhir & Shukla, 2020). Kualitas kehidupan kerja tidak hanya merujuk pada kondisi fisik yang dialami pegawai, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti kepuasan terhadap kebutuhan pribadi, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, dan kesempatan pengembangan karier (Huang, 2022).

Oleh karena itu, penting bagi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah dalam memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga terjadi kesinambungan antara penanggung jawab kebijakan dengan output pelayanan yang diterima kepada masyarakat. Aspek yang memengaruhi kualitas kerja pegawai instansi pemerintah, dibagi menjadi delapan, yakni (1) kompensasi yang memadai, (2) kondisi kerja yang aman dan sehat, (3) kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, (4) kesempatan untuk maju, (5) keterlibatan dalam pengambilan keputusan, (6)

keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, (7) integritas sosial dalam organisasi, dan (8) kebanggaan terhadap pekerjaan (Wirawan, 2015).

Kualitas kehidupan kerja memiliki peran signifikan pada pegawai dalam memberikan layanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat. Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang adil untuk termotivasi dalam bekerja secara optimal, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental (Yolanda, Mawu & Lengkong, 2022). Selain itu, aspek lain seperti pengembangan kapasitas individu menjadi penting karena pegawai sering kali dihadapkan pada dinamika dan kompleksitas permasalahan kesehatan masyarakat yang memerlukan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Salah satu fenomena yang terjadi apabila kualitas kehidupan kerja tidak terpenuhi dibuktikan dengan meningkatnya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalitas sebagai pegawai di lingkungan kerja (Jensenem & Sambul, 2013). Integrasi sosial di tempat kerja dan keseimbangan kerja kehidupan menjadi tantangan khusus, terutama bagi pegawai yang menghadapi permasalahan dalam membagi waktu antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Fenomena yang dimaksud adalah peran ganda setiap pegawai dalam menyeimbangkan beban kerja yang dihadapinya (Setiyadi dkk., 2016). Pegawai perlu aktif dalam menyampaikan kebutuhan terkait keseimbangan kerja-keluarga, seperti permintaan fleksibilitas kerja atau pengurangan beban kerja sehingga membantu supervisor memahami kebutuhan pegawai. Hal ini memungkinkan supervisor untuk merancang strategi dukungan yang lebih sesuai dan efektif (Hammer dkk., 2013).

Lingkungan yang mendukung perilaku vokal dapat meningkatkan *awareness* supervisor dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga menciptakan siklus positif antara supervisor dengan pegawai melalui *voice behaviors*. Hubungan ini diperlukan dalam organisasi sektor publik, di mana sering kali terdapat batasan struktural dan budaya kerja yang kaku. Oleh karena itu, budaya kerja baru akan terbentuk sehingga dalam lingkungan kerja terciptak kualitas kehidupan kerja sehat yang pada akhirnya berkontribusi pada keseimbangan kerja-keluarga (Zulkifli & Hamzah, 2024).

Kondisi ini linear dengan wawancara awal yang peneliti lakukan. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua aspek kualitas kehidupan kerja terpenuhi di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Fenomena yang didapatkan salah satunya terkait kurangnya dukungan dari atasan sering kali membatasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Selain itu, tekanan kerja juga dihadapi pegawai sehingga mengorbankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung maka akan berdampak negatif pada keseimbangan pada kesejahteraan fisik dan psikologis pegawai (Fahmi & Dewi, 2021). Oleh karena itu, penting bagi instansi dalam memperhatikan kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Sani & Paskarini, 2022). Hal ini menjadi penting dalam konteks pelayanan kesehatan karena apabila pegawai merasakan bekerja secara *engage* di lingkungan pekerjaan maka peran atasan dapat berkontribusi mendukung kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Permatasari dkk., 2020).

Tuntutan peran yang dirasakan pegawai menunjukkan pentingnya dukungan pihak instansi kepada pegawai, misalnya dalam bentuk kebijakan kerja yang fleksibel, penyediaan fasilitas kesehatan mental, atau pemberian izin kerja dalam situasi darurat keluarga (Hartono, D. & Kusumawati, 2020). Kebijakan tersebut dapat membantu pegawai dalam mengelola peran ganda melalui perilaku vokal (*voice behavior*) di lingkungan kerja. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa dukungan ini belum sepenuhnya optimal, sehingga banyak pegawai yang kurang berkomunikasi secara asertif sehingga berjuang sendiri dalam menghadapi peran ganda (Setiawan & Lestari, 2019).

Situasi peran ganda menuntut pegawai untuk bekerja dengan intensitas dan jam kerja yang panjang, kemudian mempersempit ruang untuk kehidupan pribadi. Keterbatasan ini berpotensi menimbulkan stres kerja dan berpengaruh terhadap kesehatan mental serta kesejahteraan secara keseluruhan (Sari & Susanto, 2020). Stres yang disebabkan oleh peran ganda tidak hanya dapat menurunkan produktivitas kerja, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kualitas kehidupan kerja pada pegawai menjadi salah satu hal yang memengaruhi output pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian Hammer dkk. (2009), menunjukkan bahwa banyak pegawai khususnya disektor pelayanan kesehatan mengalami penurunan kesehatan mental, yakni hampir 46% mengindikasikan perasaan *burnout* dan stres kerja pada pegawai sangat sering dirasakan pada lingkungan kerja. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas pegawai dalam melayani masyarakat.

Selain itu, risiko *burnout* dan stres kerja juga diperparah oleh tingginya tuntutan pekerjaan serta kurangnya dukungan psikologis di lingkungan kerja. Menurut McGonagle dkk. (2024), dalam konteks dinas kesehatan, peningkatan tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang optimal sering kali tidak diimbangi dengan perbaikan lingkungan kerja, sehingga memperburuk kualitas kehidupan kerja pegawai. Keterbatasan staf dan dukungan dari atasan juga menjadi faktor lain dalam meningkatkan perasaan *burnout* sehingga mengakibatkan pelayanan yang kurang optimal pada masyarakat (McGonagle dkk., 2024)

Penelitian ini menjadi penting untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan tertentu, seperti *family supportive supervisor behavior*, dapat memengaruhi pemenuhan aspek-aspek kualitas kehidupan kerja. Dengan mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berkembang, *family supportive supervisor behaviors* yang selanjutnya disingkat FSSB diharapkan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan di instansi ini. Tanpa perhatian pada aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, pegawai dapat mengalami stres yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, mengadopsi pendekatan seperti FSSB dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan personal, sekaligus memperkuat aspek relevansi pekerjaan dengan kontribusi sosial, yang merupakan inti dari tugas-tugas dinas kesehatan.

Kehidupan kerja yang baik pada pegawai perlu didasari dengan adanya komunikasi yang asertif antara staf dengan atasan (supervisor). Kesempatan ini

patutnya didapatkan oleh semua pegawai dalam membangun organisasi secara bebas dan demokratis dalam pengambilan keputusan (Tjutju & Shinta, 2017). Pegawai akan merasa lebih diapresiasi dan memunculkan kreativitas baru dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan dan kontribusi untuk masyarakat.

Kecakapan dalam berkomunikasi berdampak pula terhadap meningkatnya sekuritas daya hidup instansi dan lebih meningkatkan hak pegawai. Keamanan ini tercipta atas perlakuan adil, suportif, dan fair terhadap setiap pegawai. Pegawai yang merasa bahwa suaranya didengar dan dihargai oleh instansi cenderung lebih terlibat secara emosional dan termotivasi dalam pekerjaannya. Ketika organisasi mendorong *voice behaviors*, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan transparan, yang berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen terhadap pekerjaan (Brykman & Maerz, 2023). Oleh karena itu, *voice behaviors* berperan sebagai mekanisme untuk mengurangi stres kerja dan konflik kerja pegawai melalui penyaluran ide ataupun keluhan langsung kepada supervisor.

Menurut Khan (dalam Yuswardi, 2019), kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh struktur organisasi di lingkungan kerja. Setiap instansi pastinya memiliki struktur hierarki yang mengatur tingkat wewenang pekerjaan pada setiap pegawai. Pemimpin sebagai supervisor yang bertanggung jawab atas dinamika kerja pegawai di bawahnya tentu menjadi *role model* yang berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Kepemimpinan memiliki kewajiban dalam memonitoring pegawai yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja serta dapat meningkatkan produktivitas pegawai (Jensenem & Sofia, 2013). Morrison (2014), menjelaskan pegawai yang

aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik yang secara langsung meningkatkan keterlibatan kerja antara atasan dengan bawahan sehingga *voice behaviors* dapat menciptakan kondisi kualitas kehidupan kerja yang sehat dan aman (Wirawan, 2015).

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara *family supportive supervisor behaviors* dan kualitas kehidupan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur mengenai penerapan *family supportive supervisor behaviors* di sektor publik di Indonesia, khususnya dalam instansi pemerintahan yang berfokus pada layanan kesehatan. Studi-studi sebelumnya mengenai *family supportive supervisor behaviors* umumnya lebih banyak dilakukan di sektor swasta, sehingga harapannya penelitian ini dapat menghadirkan keilmuan baru yang dapat dipahami oleh pegawai bahwa sangat penting mengetahui dinamika *family supportive supervisor behaviors* di sektor pelayanan publik.

Penelitian kualitas kehidupan kerja telah dilaksanakan di berbagai *setting* organisasi, yakni pada literatur yang ditemukan pada organisasi perhotelan (Takalao dkk., 2019), instansi pendidikan (Nicktow dkk., 2022), dan rumah sakit (Sani & Paskarini, 2022). Penelitian tersebut menunjukkan pentingnya kualitas kehidupan kerja hadir dalam meningkatkan loyalitas pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat *turnover* pada sektor kerja. Literatur lain juga menunjukkan sikap dan perilaku kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan dukungan supervisor (Soetjipto, 2017). Namun,

penelitian terdahulu belum spesifik menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi dengan *family supportive supervisor behaviors*.

Studi tentang FSSB dan kualitas kehidupan kerja juga cukup jarang di bahas dalam setting pemerintahan. Hal ini disebabkan karena instansi pemerintah sering kali lebih fokus pada pencapaian target administratif dan pelayanan publik dibandingkan perhatian terhadap aspek kesejahteraan atau kepuasan kerja individu pegawai. Fokus ini membuat isu seperti kualitas kehidupan kerja kurang menjadi prioritas dalam penelitian atau kebijakan di sektor ini (Himam & Pratiwii, 2014). Selain itu, Budaya kerja di instansi pemerintah sering kali lebih formal dan hierarkis, sehingga inovasi dalam manajemen seperti kualitas kehidupan kerja lebih sulit diterapkan dibandingkan sektor swasta yang cenderung lebih fleksibel (Riady, 2007).

Meskipun penelitian yang mengkaji khusus tentang korelasi FSSB dengan kualitas kehidupan kerja masih terbatas, beberapa studi telah menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Penelitian Yu dkk. (2022) mengembangkan dan memvalidasi FSSB sebagai dimensi dukungan supervisor yang berfokus pada aspek keseimbangan kerja-keluarga, menemukan bahwa FSSB mampu mengurangi konflik peran ganda pegawai. Dusseau dkk. (2016) menjelaskan bahwa dukungan atasan secara sensitif sangat memengaruhi kinerja serta pandangan pegawai dalam berinteraksi secara sehat di lingkungan kerja. Kondisi kehidupan kerja pegawai sangat dipengaruhi dengan bagaimana sikap atasan dalam memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat diterima pegawai dalam

menyeimbangkan peran ganda. Akibatnya, setiap pegawai dapat fokus pada setiap kebutuhan pribadi dan fokus memberikan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan paparan di atas, kajian penelitian terkait *family supportive supervisor behaviors* bersinggungan dengan kualitas kehidupan kerja pegawai. Namun, terbatasnya literatur yang membahas khusus terkait variabel tersebut sehingga peneliti menjadikan *family supportive supervisor behaviors* sebagai variabel prediktor yang akan memprediksi pengaruh kualitas kehidupan kerja sebagai variabel kriterium dalam sebuah hubungan. Penelitian ingin memiliki kebaruan karena belum ada penelitian terkait permasalahan kualitas kehidupan kerja yang ditinjau dari *family supportive supervisor behaviors* khususnya pada instansi pemerintahan, yakni kantor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini juga memiliki urgensi terkait kondisi kualitas kehidupan kerja yang ada pada diri pegawai di instansi pemerintahan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti mengangkat pertanyaan mengenai “Apakah terdapat hubungan antara *Family Supportive Supervisor Behaviors* dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah di Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah melihat hubungan antara *family supportive supervisor behaviors* dengan kualitas kehidupan kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi sumbangsih perkembangan keilmuan psikologi terutama pada psikologi keluarga dan psikologi industri dan instansi mengenai hubungan antara *family supportive supervisor behaviour* dengan kualitas kehidupan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan *family supportive supervisor behaviors* dan kualitas kehidupan kerja pada pegawai. Bagi pemerintah atau instansi lain, diharapkan mampu mengetahui dampak positif dan negatif dari sikap *family supportive supervisor behaviors* dan kualitas kehidupan kerja pegawai di tempat kerja dengan rincian sebagai berikut:

- a. Untuk supervisor Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah diharapkan dapat menerapkan *family supportive supervisor behaviors* sebagai metode kepemimpinan sehingga dapat memonitoring pegawai dan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik.
- b. Untuk pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah mengenai *family supportive supervisor behaviors* dan kualitas kehidupan kerja. Pegawai diharapkan dapat bekerja sama serta melakukan komunikasi asertif pada supervisor. Harapannya setiap pegawai dapat memahami cara mengatur keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarganya.

- c. Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi dan pengambilan kebijakan dengan mengembangkan kualitas kehidupan kerja lebih adaptif sesuai dengan kebutuhan pegawai dan diiringi dengan dukungan yang sudah diberikan untuk menyeimbangkan peran pegawainya.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *family supportive supervisor behaviors* dengan kualitas kehidupan kerja pada setting penelitian di tempat lain.