

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA PADA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG

Cishi Hanifia, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

cishi03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Keseimbangan kerja-keluarga adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Sampel dalam penelitian ini dilakukan kepada 70 dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Persepsi Dukungan Organisasi (29 aitem valid, $\alpha = 0,944$) dan Skala Keseimbangan Kerja-Keluarga (24 aitem valid, $\alpha = 0,878$). Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,372$ dan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga. Semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga dan sebaliknya. Persepsi dukungan organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 13,9% dalam mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga, sedangkan sisanya sebesar 86,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, keseimbangan kerja-keluarga, dosen wanita

Abstract

The research was aimed to determine the correlation between perceived organizational support and work-family balance on female lecturer at Diponegoro University. Work-family balance is the extent to which an individual is equally engaged in and equally satisfied with work and family role. The sample of this research is 70 female lecturer at Diponegoro University by using proportional random sampling. The research instrument perceived organizational support (29 valid item, $\alpha = 0,944$) and work-family balance (24 valid item, $\alpha = 0,878$). Simple regression analysis shows r_{xy} value = 0,372 and $p = 0,002$ ($p < 0.05$). This result indicates a significant positive relationship between perceived organizational support and work-family balance. The more positive perceived organizational support, the higher work family balance and vice versa will be. Perceived organizational support contributes effectively 13,9% to work-family balance, and 86,1% contribution from other factors which influences work-family balance.

Keywords: perceived organizational support, work-family balance, female lecturer

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, peran wanita dalam pendidikan dan pekerjaan semakin diakui oleh masyarakat. Hal ini dilihat dari semakin banyaknya wanita yang menempuh pendidikan tinggi dan diberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang dimilikinya. Menurut data Badan Pusat Statistik periode 2009-2011, wanita yang bekerja pada tahun 2009

sebanyak 46,68%, tahun 2010 sebanyak 47,24% dan tahun 2011 sebanyak 48,44%. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pekerja wanita dari tahun 2009-2011 (BPS, 2013).

Keterlibatan wanita di luar rumah menandakan bahwa wanita telah membangun identitas baru untuk dirinya, tidak hanya sebagai ibu atau istri, tetapi juga sebagai pekerja maupun wanita karir (Risnawati, 2011). Keadaan ideal yang ingin diperoleh oleh seorang ibu sebagai wanita karir adalah tetap dekat dengan keluarga dan berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak, serta suami. Selain itu, tetap dapat menyalurkan kebutuhan sebagai makhluk sosial yaitu bersosialisasi, memiliki perasaan dihargai dan bangga saat bekerja menjadi wanita karir (Yuliviona, 2014).

Menurut Khilmiyah (dalam Darmawan, Silviani & Susilawati, 2015), naluri wanita sebagai pengasuh anak cocok dengan pekerjaan menjadi pengajar di tingkat pendidikan dasar (guru) maupun di pendidikan tinggi (dosen). Dosen memiliki karakteristik tersendiri dimana dosen dipandang sebagai komunitas yang memiliki intelektualitas dan pengetahuan yang relatif baik. Dosen yang memiliki kompetensi yang baik akan menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas dan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini membuat dosen dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Universitas Diponegoro Semarang merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang diperhitungkan dalam persaingan dengan PTN dan PTS nasional serta internasional di era globalisasi ini. Tujuan yang ingin dicapai oleh Universitas Diponegoro adalah menghasilkan lulusan yang memiliki profil COMPLETE, keunggulan nasional dan internasional serta dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan olahraga. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memiliki dosen-dosen yang berkualitas.

Tuntutan yang dialami oleh dosen wanita yaitu adanya target-target dalam beban kerja dosen yang meliputi kegiatan pengajaran, penelitian, pengabdian, dan penunjang. Seorang dosen wanita pada satu sisi ingin mencapai kinerja yang optimal dalam fungsi pengajaran, penelitian, pengabdian dan unsur penunjang lainnya, namun di sisi lain juga ingin berhasil dalam peran di rumah tangga (Handayani, 2013). Kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga disebut *work-family balance* atau keseimbangan kerja-keluarga.

Keseimbangan kerja-keluarga adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Dampak dari tercapainya keseimbangan kerja-keluarga pada organisasi adalah dapat meningkatkan komitmen organisasi (Carlson, Grzywacz, & Zivnuska, 2009). Selain itu, dampak dari tercapainya keseimbangan kerja-keluarga pada individu yaitu dapat memberikan kesejahteraan, kesehatan, dan kemampuan untuk berfungsi secara baik di lingkungan sosial (Halpern, dalam Afiatin, Istianda, Wintoro, Ulfa, & Bulu, 2016). Individu yang dapat memanfaatkan hal-hal positif dari peran di keluarga dalam peningkatan kualitas kerja akan mengarah pada kebahagiaan (Jaga, Bagraim & Williams, dalam Afiatin, Istianda, Wintoro, Ulfa, & Bulu, 2016).

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), berdasarkan unsur waktu dan keterlibatan psikologis terdapat tiga aspek dalam keseimbangan kerja-keluarga, yaitu (1) keseimbangan waktu (*time balance*) adalah waktu yang dihabiskan sama dalam bekerja dan menjalankan peran di keluarga, (2) keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) adalah tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam peran di pekerjaan dan keluarga, dan (3)

keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) adalah tingkat kepuasan yang sama dengan peran di pekerjaan dan keluarga. Penelitian Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-keluarga akan berdampak pada kualitas hidup apabila terdapat waktu yang cukup banyak, keterlibatan, atau kepuasan untuk disalurkan pada kedua peran, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

Handayani, Afiatin, Adiyanti dan Himam (2015) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor keseimbangan kerja-keluarga yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi komitmen, memahami peran sebagai wanita dan karakter individu. Faktor eksternal pada keseimbangan kerja-keluarga meliputi dukungan sosial, kehadiran anak dan work autonomy. Salah satu faktor eksternal yang terdapat pada keseimbangan kerja-keluarga adalah dukungan sosial. Dukungan sosial pada wanita dapat berupa dukungan keluarga dan dukungan organisasi.

Persepsi karyawan yang baik terhadap dukungan organisasi dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memelihara kesejahteraan organisasi. Organisasi dapat memperkuat keyakinan karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan, mengakui dan menghargai kinerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi adalah persepsi mengenai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan peduli mengenai kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), aspek-aspek dalam persepsi dukungan organisasi adalah penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Beberapa organisasi memiliki fokus untuk mengurangi work-family conflict dan meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga.

Salah satu program yang dimiliki oleh organisasi untuk mengurangi work-family conflict dan meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga adalah karyawan memiliki jam kerja yang fleksibel, kebijakan cuti untuk merawat anak yang sedang sakit, dan fasilitas penitipan anak (Halpern & Murphy, 2005). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. Semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga. Begitu pun sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah pula keseimbangan kerja-keluarga.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang yang berjumlah 523 orang, dengan karakteristik populasi minimal masa kerja 2 tahun, berstatus PNS, sudah menikah, dan memiliki anak. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 70 orang, dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert melalui empat pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan skala yaitu Skala Keseimbangan Kerja-Keluarga yang disusun dari aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), dengan jumlah aitem valid 24 ($\alpha = 0,878$). Skala Persepsi Dukungan Organisasi yang disusun dari aspek penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002), dengan aitem valid 29 ($\alpha = 0,944$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 21.0 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro. Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,372$ dengan nilai signifikan $p = 0,002$ ($p < 0,05$). Hasil positif pada koefisien korelasi menunjukkan semakin positif persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,139 yang merupakan sumbangan efektif dari persepsi dukungan organisasi sebesar 13,9% terhadap keseimbangan kerja-keluarga, sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti komitmen, memahami peran sebagai wanita, dan karakter individu. Persamaan garis regresi pada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga adalah $Y = 54,695 + 0,264X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-keluarga (Y) akan berubah sebesar 0,264 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel persepsi dukungan organisasi (X).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen wanita yaitu sebanyak 64,28% memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif, 27,14% di tingkat negatif, 8,57% di tingkat sangat positif, dan 0% di tingkat sangat negatif. Dosen wanita mempersepsikan bahwa Universitas menghargai kontribusi yang telah dosen wanita lakukan pada Universitas dan peduli pada kesejahteraan dosen wanita. Dukungan organisasi merupakan hal yang penting karena bantuan yang diberikan oleh organisasi dapat membantu dosen dalam menghadapi kondisi kerja yang menuntut dan melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif (Beheshtifar & Zare, 2012).

Individu yang merasa didukung oleh organisasi dapat menimbulkan norma timbal balik, yaitu individu yang diperlakukan baik oleh organisasi akan merasa wajib membalas kebaikan yang diberikan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dosen wanita merasakan dukungan dari Universitas melalui waktu kerja yang fleksibel, insentif yang memadai, dan beasiswa untuk dosen wanita yang ingin melanjutkan studi di Universitas Diponegoro. Dukungan dari Universitas yang dirasakan oleh dosen dapat membantu dosen dalam mengurangi stress dalam melakukan perannya di pekerjaan dan keluarga (Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan, & Fan, 2014).

Dosen wanita yang kurang merasakan adanya dukungan dari organisasi dalam penelitian ini sebanyak 19 orang. Dua orang yang memiliki persepsi dukungan organisasi negatif berdampak pula terhadap rendahnya keseimbangan kerja-keluarga. Persepsi dukungan organisasi negatif pada 17 orang lainnya memiliki keseimbangan kerja-keluarga yang tinggi. Meskipun persepsi dukungan organisasi negatif, dosen wanita memiliki komitmen terhadap perannya di pekerjaan dan keluarga. Saginak dan Saginak (dalam Handayani, Afiatin, Adiyanti & Himam, 2015) menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen dalam perannya di pekerjaan dan keluarga dapat berhasil dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga. Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen, individu memberikan waktu, tenaga, dan pikiran dalam perannya di pekerjaan dan keluarga. Selain itu, dukungan

dari pasangan juga dapat memudahkan individu dalam menjalankan perannya di pekerjaan dan keluarga.

Pada penelitian ini, keseimbangan kerja keluarga pada dosen wanita berada pada kategori tinggi sebanyak 58,57%, 38,57% berada pada kategori sangat tinggi, 2,85% pada kategori rendah, dan 0% pada kategori sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dosen wanita di Universitas Diponegoro memiliki keseimbangan kerja-keluarga yang tinggi. Makna keseimbangan kerja keluarga adalah jika seorang ibu bekerja dapat membagi waktu, perhatian, dan tenaga serta membuahkan hasil yang memuaskan, sehingga tugas-tugas di tempat kerja dan di rumah dapat terselesaikan dengan baik. Hal tersebut dapat dilakukan karena ibu yang bekerja dapat mengatur berbagai peran dan mampu menempatkan skala prioritas dengan baik (Handayani, 2015).

Dosen wanita merasakan bahwa adanya persepsi dukungan organisasi dapat membantu subjek dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga. Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Babic, Stinglhamber dan Hansez (2015), organisasi dapat membantu individu dalam mengatur peran di pekerjaan dan keluarga secara lebih baik dengan meningkatkan persepsi individu mengenai dukungan dari organisasi. Ketika individu merasa didukung di tempat kerja, individu akan merasa diperhatikan oleh orang lain dan merasa memiliki akses untuk mendapatkan bantuan. Selain itu, individu merasa lebih siap secara emosional dan psikologis untuk mengatasi tekanan yang didapatkan setiap hari dalam menjalankan peran di pekerjaan dan keluarga (Thakur & Kumar, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro ($r_{xy} = 0,372$, $p = 0,002$). Semakin positif persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga yang dimiliki dosen wanita. Sebaliknya, semakin negatif persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah keseimbangan kerja keluarga yang dimiliki dosen wanita.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu, bagi subjek penelitian diharapkan dapat selalu menjaga hubungan baik dengan Universitas dan memanfaatkan kebijakan-kebijakan dari Universitas Diponegoro untuk mempermudah dosen wanita dalam menjalani perannya di pekerjaan dan keluarga. Saran bagi Universitas Diponegoro Semarang yaitu dengan mengadakan forum untuk dosen dalam mengatasi masalah dan memberikan *feedback* terhadap kritik dan saran yang diberikan oleh dosen sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja dosen. Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya yaitu, meneliti faktor-faktor lain yang turut berperan mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita, seperti komitmen, memahami peran sebagai wanita, dan karakter individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiatin, T., Istianda, I.P., Wintoro, .Y., Ulfa, L., Bulu, F. M. (2016). Happiness of working mothers through family life stages. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 101–110.
- Babic, A., Stinglhamber, F., & Hansez, I. (2015). Organizational justice and perceived organizational support: impact on negative work-home interference and well-being outcomes. *Psychologica Belgica*, 55(3). 134–158. doi: 10.5334/pb.bk

- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2012). Effect perceived organizational support on employees attitudes toward work. *Science Series Data Report*, 4(9), 28–34.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2013). Diakses dari <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1608>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work--family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(X), 1459–1486. doi:10.1177/0018726709336500
- Darmawan, A., Silviandari, I., & Susilawati, I. (2015). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28–39.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan, & Fan. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese Universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*. 01–10.
- Halpern, D. F., & Murphy, S. E. (2005). *From work–family balance to work–family interaction*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90–101. doi:10.22146/bpsi.7373
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). Factors impacting work family balance of working mothers. *Anima Indonesian Psychological Journal*, 30(4), 178–190.
- Handayani, A., Afiatin, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. *Psychology Forum UMM*, 30–36. ISBN: 978-979-796-324-8
- Risnawati. (2016). Peran ganda istri yang bekerja dalam membantu ekonomi keluarga buruh perkebunan kelapa sawit pada PT. Bumi Mas Agro di Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sosiatri-Sosiologi*, 4(3), 113–126.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The effect of perceived organizationl support, role related aspects and work involvement on work-life balance: Self efficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 5(1), 1–8.
- Yuliviona, R. (2014). Work family conflict dan stress kerja perempuan bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*, 8(4), 192–198. doi:10.22216/jit.2014.v8i4.15