

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA KARYAWATI PT.  
PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DIY**

Anindita Fitria Listyanti, Kartika Sari Dewi\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
aninditafitria@ymail.com

**ABSTRAK**

Pada masa sekarang semakin banyak wanita yang turut berpartisipasi dalam dunia kerja. Peran wanita sebagai ibu dan karyawan kerap kali menimbulkan *work-family conflict* sehingga perlu dicegah karena banyak menimbulkan efek yang negatif. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work family conflict* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

Populasi penelitian ini, yaitu 60 karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa tengah dan DIY. Subjek diperoleh 51 orang, dengan menggunakan teknik studi populasi. Pengumpulan data menggunakan dua buah Skala *Work-Family Conflict* (27 aitem valid,  $\alpha = 0,888$ ) dan Skala *Perceived Organizational Support* (33 aitem valid,  $\alpha = 0,957$ ), yang telah diujicobakan pada 60 orang.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,295$  dengan  $p=0,036$  ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *work-family conflict* dapat diterima. Semakin positif *perceived organizational support* yang diterima maka semakin rendah *work family conflict* yang dialami, demikian pula sebaliknya.

**Kata Kunci:** *perceived organizational support, work family conflict*, karyawati  
**\*Penulis Penanggungjawab**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* WITH *WORK-FAMILY CONFLICT* TO WOMEN EMPLOYEE AT PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUTION OF CENTRAL JAVA AND YOGYAKARTA**

Anindita Fitria Listyanti, Kartika Sari Dewi\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
aninditafitria@ymail.com

**ABSTRACT**

Nowadays, there are more women that participated in workforce. Role of women as a mother and an employee often leads to work-family conflict that needs to be prevented because of the many negative effects. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and work family conflict in PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Yogyakarta.

The populations in this research are 60 permanent women in PT. PLN (Persero) Distribution of Central Java and Yogyakarta. The research subject amounting 51 people, the subject was taken using study of population technique. The collecting of data using two scales of Psychology, i.e. Work-Family Conflict Scale (27 item valid,  $\alpha = 0,888$ ) and Perceived Organizational Support Scale (33 item valid,  $\alpha = 0,957$ ), yang telah diujicobakan pada 60 orang. These scales have been tested on 60 people.

The results showed a correlation coefficient  $r_{xy} = -0,295$  with  $p=0,036$  ( $p<0,05$ ). These results indicate that the proposed research hypothesis, there is a negative relationship between perceived organizational support with work-family conflict can be accepted. The more positively perceived organizational support received, the lower the work family conflict experienced and vice versa.

**Keyword:** *perceived organizational support, work family conflict, karyawan*

**\*Responsible Author**

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman pekerja wanita sudah bukan hal yang asing. Pada tahun 2010, 55% dari jumlah wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di Amerika merupakan pekerja (*U.S Census Bureau*). Sedangkan untuk di Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik pada tahun 2007, penduduk yang bekerja bertambah sebanyak 2,12 juta orang dibandingkan keadaan Agustus 2006 dan bertambah sebanyak 2,40 juta orang dibandingkan keadaan setahun yang lalu (Badan Pusat Statistik). Tingginya peningkatan penduduk perempuan yang bekerja disebabkan karena dorongan ekonomi, yaitu tuntutan keluarga untuk menambah penghasilan, disamping semakin terbukanya kesempatan bekerja pada kaum perempuan. Peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan sebagian besar berasal dari perempuan yang sebelumnya hanya berstatus mengurus rumah tangga (bukan angkatan kerja).

Salah satu dari problem yang dihadapi wanita bekerja adalah multi peran istri dalam rumah tangga (Kompas, 2012). Wanita yang bekerja memang harus siap *multi tasking* untuk melakukan tugas-tugas rumah tangga maupun kantor. Bekerja di luar rumah meskipun menjadi suatu upaya aktualisasi diri, dan pilihan diri sendiri, seringkali menimbulkan berbagai masalah yang tidak bisa diselesaikan sendiri. Namun, seringkali suami kurang mengambil peran dalam keluarga, sehingga lebih cenderung membebaskan semua masalah urusan rumah tangga kepada perempuan. Masalah inilah yang akan menimbulkan konflik yang dikenal dengan istilah *work-family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan). *Work-family conflict* ini timbul karena adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang dapat menyebabkan timbulnya masalah (Cascio & Young, 2005).

Pada beberapa penelitian *work-family conflict* memiliki hubungan

dengan hasil kerja negatif, seperti stres kerja, apabila terjadi dalam tingkat yang tinggi dapat diasosiasikan dengan depresi (Vinokur, Pierce & Buck, 1999) berkaitan dengan tekanan psikologis, dan ketidakpuasan perkawinan dan kehidupan (Kinnunen & Mauno 1998). *Work-family conflict* juga dapat dihubungkan dengan ketidakpuasan kerja, kelelahan kerja dan *turnover* (Boles, Howard & Donofrio, 2004).

Seiring dengan penelitian mengenai *work-family conflict* yang banyak menunjukkan efek yang membahayakan bagi karyawan seperti *turnover* dan *burnout*, organisasi telah menerapkan program untuk mengatasi dampak tersebut. (Schultz, 2006). Program itu dikenal dengan nama *family friendly workplace policy*. *Family friendly workplace policy* adalah program yang disponsori oleh organisasi/perusahaan yang dirancang untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan dalam keluarga (Grandey, 2001). Perusahaan-

perusahaan ini menganggap bahwa dengan adanya lingkungan yang ramah bagi keluarga akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (Eman, 2005).

Bentuk penerapan dari *family friendly workplace policy* seperti; waktu kerja yang lebih fleksible, jadwal kerja alternatif, tempat penitipan anak dan taman kanak-kanak, ruangan menyusui, *telecommuting*, pimpinan yang mendukung dan kebijakan ijin keluarga. Penelitian telah membuktikan bahwa waktu kerja yang fleksible dan pimpinan yang mendukung merupakan cara yang sangat efektif yang dapat mengurangi *work-family conflict* pada karyawan (Schultz, 2006).

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY memiliki setidaknya 2.214 karyawan. 40% dari jumlah karyawan tersebut merupakan pekerja wanita (www.pln.co.id). Greenhaus dan Beutell (dalam Cooper, 2003) mengungkapkan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengalokasikan sebagian besar waktu mereka terhadap keluarga. Oleh karena itu, para pekerja wanita dalam perusahaan ini rentan mengalami *work-family conflict*.

Tempat kerja yang aman dan nyaman dapat membantu mengurangi tekanan yang dialami karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Dukungan dari perusahaan diharapkan karyawan untuk dapat mengurangi permasalahan yang dialami di kantor. Apabila karyawan merasa nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja maka akan membangun pandangan positif terhadap organisasinya. Eisenberger

(dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengungkapkan bahwa perilaku tersebut berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan karyawan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Work Family Conflict* (WFC) pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY yang berjumlah 60 orang dengan karakteristik populasi, yaitu karyawan tetap yang sudah menikah dan memiliki anak. Penelitian ini menggunakan teknik studi populasi. Pengumpulan data menggunakan dua buah Skala Psikologi, yaitu Skala *Work-Family Conflict* (27 aitem valid,  $\alpha = 0,888$ ) dan *Perceived Organizational Support* (33 aitem

valid,  $\alpha = 0,957$ ). Skala *Work-Family Conflict* disusun berdasarkan aspek-aspek *work-family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Cooper, 2003), yaitu: *time-based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Skala *Perceived Organizational Support* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* menurut Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu penghargaan terhadap kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 17.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived*

*organizational support* dengan *work-family conflict* pada karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah & DIY.

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar -0,295 dengan nilai  $p = 0,018$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work-family conflict*. Tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work-family conflict*.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *work family conflict* pada karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah & DIY dapat diterima. Aspek *perceived organizational support* salah satunya adalah perhatian atau peduli terhadap kehidupan karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) aspek perhatian atau peduli terhadap kehidupan karyawan berupa

perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan. Pada penelitian ini terlihat subjek memunculkan beberapa indikator perilaku bagaimana perusahaan memberikan dukungan pada karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan, memberikan respon positif terhadap pendapat dan keluhan karyawan dan kepedulian perusahaan pada kesejahteraan karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2006) menyatakan atasan/*supervisor* merupakan agen dari organisasi, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya. Baik atau buruknya perlakuan *supervisor* terhadap karyawan merupakan indikasi dukungan organisasi. Hal inilah yang dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *work family conflict*.

Hasil kategori terhadap variabel *perceived organizational support*, yaitu sebesar 7,84 % kecenderungan berada pada kategori rendah, 21,57%

kecenderungan berada pada kategori sedang, 64,71% kecenderungan berada pada kategori tinggi dan 5,88% memiliki kecenderungan berada pada kategori sangat tinggi. Mayoritas karyawan memiliki kecenderungan *perceived organizational support* ke arah tinggi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 8.7% pada *work-family conflict* menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel pada *work-family conflict* sebesar 8,7% dapat diprediksi oleh variabel *perceived organizational support*, sisanya 91,3% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *work-family conflict* pada karyawan PT.

PLN Distribusi Jawa Tengah & DIY. *Perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 8,7% terhadap *work-family conflict* pada karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah & DIY.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut :

a. Bagi Subjek Penelitian

Subjek dapat mempertahankan *work-family conflict* yang rendah dengan menjalin komunikasi sesama karyawan sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan dan saling membantu untuk kemajuan organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menjaga dan mengembangkan sistem *family friendly workplace* yang ada agar tingkat *work-family conflict* yang rendah pada karyawan dapat

dipertahankan. Selain itu perusahaan diharapkan dapat menyediakan forum untuk para karyawan mengeluarkan pendapat atau keluhan sebagai sarana untuk menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *perceived organizational support* dan *work-family conflict* diharapkan dapat menambahkan item-item baru untuk meminimalisir kemungkinan banyaknya jumlah item yang gugur. Peneliti lain juga disarankan untuk dapat menambah variabel *family support* sebagai variabel *intervening* untuk dapat melihat pengaruh dan peran *family support* terhadap *work-family conflict*.

## DAFTAR PUSTAKA

Boles, J. S., Howard, W. G., & Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family



- conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390.
- Cascio, W.F. & Young C.E. (2005). Work family balance : *does the market reward firms that respect it?* New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, C.L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. West Sussex : John Wiley & Sons Ltd.
- Eman. (2005). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Grandey, A.A. (2001). Family friendly policies: Organizational justice perceptions of need-based allocations. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Schultz, D.P. (2006). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Vinokur, A.D., Pierce, P.F., & Buck, C.L. (1999). Work-family conflict of women in the air force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.