

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Survei yang dilakukan oleh Grant Thornton menunjukkan bertambahnya posisi senior pada perusahaan di dunia yang diisi oleh perempuan. Kenaikan jumlah ini terjadi selama 12 bulan terakhir di tahun 2015 (CNN, 2016). Indonesia merupakan negara yang terbuka menerima kehadiran wanita di dunia kerja, hal tersebut diindikasikan dari jumlah wanita yang bekerja lebih besar jika dibandingkan dengan negara Asia lainnya. 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).

Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh perkembangan jaman, dimana keluarga yang menganut budaya tradisional menganggap peran pria sebagai pencari nafkah dan peran wanita sebagai pengurus rumah dan anak sudah jarang ditemukan. Hal ini disebabkan karena wanita dan pria banyak yang memiliki peran yang sama yaitu sebagai pencari nafkah dan mengurus rumah tangga (Chopur, dalam Nurmawanti, Thoyib, Noermijati, & Irawanto, 2014).

Wanita yang bekerja bertujuan untuk membantu suami mencari tambahan penghasilan untuk kebutuhan ekonomi keluarga dan dapat mengekspresikan dirinya di keluarga dan masyarakat (Wibowo, 2011). Partisipasi wanita yang bekerja menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomi (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia (Sukesi, dalam Wibowo, 2011). 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). Penelitian Lupri dan Frideres (dalam Afiatin, Istianda, Wintoro, Ulfa, & Bulu, 2016) menyatakan bahwa keluarga dengan ibu yang bekerja dapat memberikan efek yang positif dalam kepuasan pernikahan karena pengaruh dari meningkatnya harga diri, kepercayaan diri dan kemandirian pada ibu yang bekerja.

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). Wanita yang memiliki peran sebagai pekerja dan orang tua di waktu yang sama dapat memberikan ketidakseimbangan peran. Ketidakseimbangan peran ini apabila terjadi secara terus menerus dan

dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan *work-family conflict* (Kussudyarsana & Soepatini, 2008).

Menurut Khilmiyah (dalam Darmawan, Silviandari & 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.

Di Indonesia, peran dan fungsi dosen menjadi salah satu faktor penting di dunia pendidikan. Pria dan wanita mempunyai persamaan kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara maupun dalam kegiatan pembangunan di segala bidang, termasuk di bidang pendidikan. Penelitian yang dilakukan Aminah, Suprpti dan Hikmah (2016) menyatakan bahwa kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita.

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). Pekerjaan dan keluarga dapat seimbang, tergantung bagaimana individu mengatur jadwal kerja, daftar prioritas, sumber daya karyawan, dan memiliki dukungan dari orang lain (Greenhaus & Friedman, 2000). Jika individu dapat mempertanggungjawabkan dan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga, hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan dan keluarga. Menurut Greenhaus dkk (2003), berdasarkan unsur waktu dan keterlibatan psikologis terdapat tiga aspek dalam keseimbangan kerja-keluarga, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) & keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Penelitian Greenhaus dkk (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. Tingkat tertinggi kualitas hidup terdapat pada individu yang terlibat atau lebih puas dalam keluarga daripada pekerjaan. Sebaliknya, tingkat terendah kualitas hidup terdapat pada individu yang terlibat atau lebih puas dalam pekerjaan daripada keluarga (Greenhaus dkk, 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 dkk, 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 dkk, 2016).

Universitas Diponegoro Semarang merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang diperhitungkan dalam persaingan dengan PTN dan PTS nasional serta internasional di era globalisasi ini. Universitas Diponegoro memiliki visi yaitu Universitas Diponegoro tahun 2020, menjadi Universitas Riset yang unggul. 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. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2015 Tentang Statuta Universitas Diponegoro menyatakan bahwa:

“Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”

Menurut Pasal 72 Ayat 1 Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 beban kerja dosen mencakup:

“...kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.”

Tuntutan dalam beban kerja dosen akan menimbulkan konflik terutama pada dosen wanita yang menjalani peran ganda sebagai wanita karier dan ibu. Berdasarkan hasil wawancara dengan dua dosen wanita di Universitas Diponegoro dapat disimpulkan bahwa profesi dosen merupakan profesi yang dilandasi dengan keinginan untuk ikut serta dalam mencerdaskan anak bangsa. Subjek merasa organisasi memberikan keringanan berupa waktu kerja yang fleksibel yang mempermudah subjek dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga. Jika pekerjaan subjek telah selesai di tempat kerja, subjek dapat pulang dan mengurus anak-anaknya. Meski organisasi dirasakan memberikan dukungan, subjek merasa memiliki tuntutan dalam pekerjaan yaitu adanya target-target di beban kerja dosen yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, kegiatan penelitian, kegiatan pengabdian, dan kegiatan penunjang. Subjek harus mampu mengatur tuntutan perannya dalam pekerjaan dan keluarga karena hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab subjek sebagai dosen dan ibu.

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.

Dukungan dari pasangan merupakan dukungan dari anggota keluarga yang paling penting untuk wanita yang bekerja. Pasangan dapat memberikan dukungan emosional dan menunjukkan apresiasi setiap tantangan yang pasangannya hadapi dalam perannya di pekerjaan dan keluarga. Pasangan juga dapat memberikan saran untuk membantu menyeimbangkan tanggungjawab di pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Ziegert, & Allen, 2012). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novenia dan Ratnaningsih (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan keseimbangan kerja-keluarga pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial suami maka semakin tinggi pula keseimbangan kerja-keluarga yang dimiliki guru wanita. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin rendah keseimbangan kerja-keluarga pada guru wanita. Keseimbangan kerja-keluarga juga dapat mempengaruhi kepuasan keluarga, performa dan fungsi dalam keluarga (Carlson dkk, 2009).

Selain dukungan keluarga, dukungan organisasi diduga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-keluarga. 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.

Persepsi dukungan organisasi dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, *positive mood*, dan dapat menurunkan *turnover* pada karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan. Gurbuz, Turunc, dan Celik (2012) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-family conflict* dan *family-work conflict*, serta tingkat *work-family conflict* dan *family-work conflict* pada wanita lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Ketika organisasi memiliki kebijakan *family-friendly* atau fleksibel kerja untuk karyawan, maka *work-family conflict* atau *family-work conflict* pada karyawan akan berkurang. 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).

Budaya kerja yang *family-friendly* dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Bailyn (dalam Clark, 2001) mengidentifikasi tiga karakter budaya kerja yang *family-friendly* yaitu jadwal kerja yang fleksibel, dapat mengatur kondisi dalam bekerja, dan dukungan dari pimpinan organisasi dalam memahami kebutuhan keluarga. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Ayuningtyas dan Septarini (2013) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *family supportive supervision behaviors* akan diikuti dengan tingginya keseimbangan kerja-keluarga. Begitu pula sebaliknya, rendahnya tingkat *family supportive supervision behaviors* akan diikuti dengan rendahnya keseimbangan kerja-keluarga pada wanita yang bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, persepsi dukungan organisasi merupakan hal penting untuk organisasi dalam meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga pada karyawan, terutama pada wanita yang bekerja. Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro karena persepsi dukungan organisasi diduga sebagai salah satu hal yang dapat berpengaruh bagi wanita yang bekerja untuk mencapai keseimbangan kerja-keluarga. Selain itu, peneliti belum menemukan judul dengan variabel dan subjek yang sama.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui secara empirik ‘Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga pada Dosen Wanita di Universitas Diponegoro Semarang’ dan mengetahui sumbangan efektif.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai Psikologi Industri dan Organisasi yaitu hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama bagi peneliti yang tertarik dengan variabel keseimbangan kerja-keluarga.

c. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang, khususnya dosen wanita yang sudah memiliki suami dan anak agar mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan di rumah. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman bahwa dengan adanya persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi, maka akan membantu individu dalam menyeimbangkan peran di tempat kerja dan di rumah.