

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK FAMILY CONFLICT* PADA GURU DI SMA NEGERI KOTA YOGYAKARTA

Khaura Nur Aliya¹ Endah Kumala Dewi¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

aliyaa.khaura@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Conflict* pada guru di SMA Negeri Kota Yogyakarta. *Work Family Conflict* merupakan konflik antarperan yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling berbenturan. *Perceived Organizational Support* merupakan keyakinan individu bahwa organisasi menghargai kontribusinya serta memberikan perhatian, perlakuan adil, dan dukungan dalam pelaksanaan tugas. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 202 guru SMA Negeri di Kota Yogyakarta ($L=70$, $P=132$, m usia=45 m masa kerja=16) yang telah menikah dan memiliki masa kerja minimal satu tahun, yang dipilih menggunakan probability sampling dengan teknik *cluster random sampling*. Penggalan data dilakukan menggunakan skala *Perceived Organizational Support* (29 aitem, $\alpha = 0,935$) dan skala *Work Family Conflict* (18 aitem, $\alpha = 0,928$). Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Spearman's rho* dengan bantuan *Jeffrey's Amazing Statistics Program* (JASP). Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Conflict* pada guru di SMA Negeri Kota Yogyakarta ($r = -0,530$, $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* yang dirasakan guru, maka semakin rendah tingkat *Work Family Conflict* yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah *Perceived Organizational Support*, maka semakin tinggi *Work Family Conflict* yang dialami guru.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Work Ethics, Organizational Commitment. Guru Sekolah Menengah Atas.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* AND WORK–FAMILY CONFLICT AMONG SENIOR HIGH SCHOOLS TEACHERS IN YOGYAKARTA CITY

Khaura Nur Aliya¹ Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Jalan. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

aliyaa.khaura@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between Perceived Organizational Support and Work-Family Conflict among public senior high school teachers in Yogyakarta City. Work-Family Conflict is a conflict between work and family roles that occurs when work demands and family demands interfere with each other. Perceived Organizational Support is an individual's belief that the organization values their contributions and provides attention, fair treatment, and support in carrying out their work. The participants in this study were 202 married public senior high school teachers in Yogyakarta City (L=70, P=132, *m* usia=45 *m* masa kerja=16) with a minimum of one year of work experience. The participants were selected using probability sampling with a cluster random sampling technique. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale (29 items, $\alpha = 0.935$) and the Work-Family Conflict Scale (18 items, $\alpha = 0.928$). Data were analyzed using Spearman's rho correlation test using JASP. The results showed a significant negative relationship between Perceived Organizational Support and Work-Family Conflict ($r = -0.530, p < 0.001$). This indicates that higher Perceived Organizational Support was associated with lower Work-Family Conflict, and vice versa.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Work Ethics, Organizational Commitment, Teacher of Senior High School.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi guru saat ini menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan sistem Pendidikan dan perubahan kebutuhan pembelajaran. Guru tidak lagi hanya berfokus pada kegiatan mengajar di kelas, tetapi juga dituntut untuk Menyusun perangkat pembelajaran, melakukan penilaian, mengikuti pelatihan, beradaptasi dengan perkembangan teknologi Pendidikan, serta terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah. Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tugas guru mencakup mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Implementasi kurikulum Merdeka dan digitalisasi administrasi Pendidikan juga turut mendorong guru untuk beradaptasi dengan penggunaan sistem pembelajaran berbasis teknologi (Putra, 2024). Perkembangan tersebut mengakibatkan tanggung jawab guru menjadi semakin luas dan membutuhkan waktu, energi, dan psikologis yang besar. Kondisi ini berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga, terutama Ketika tuntutan pekerjaan harus diselesaikan di luar jam kerja formal.

Work Family Conflict (WFC) merupakan konflik antarperan yang dialami individu ketika tuntutan peran pekerjaan dan tuntutan peran keluarga berbenturan sehingga membuat seseorang kesulitan memenuhi ekspektasi kedua peran tersebut secara seimbang (Greenhaus & Beutell, 1985). Fenomena ini sangat relevan bagi

profesi guru karena peran mereka tidak hanya berfokus pada proses mengajar, tetapi juga mencakup administrasi pembelajaran, bimbingan kegiatan ekstrakurikuler, kewajiban menghadiri rapat, serta penyesuaian terhadap perkembangan sistem pendidikan yang terus berubah. Peran-peran tersebut beroperasi berdampingan dengan kewajiban keluarga sebagai orang tua, pasangan, dan anggota rumah tangga, sehingga potensi terjadinya WFC semakin besar.

Penelitian mengenai *work family conflict* selama beberapa tahun ini telah banyak dilakukan dalam *setting* pengajar. Pada studi Fikriansyah dan Fikry (2024) ditemukan bahwa sebanyak 54 guru (45,8%) memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi dan sebanyak 63 guru (53,4%) merasa beban kerja yang diberikan masih tergolong sedang. Penelitian lain oleh Rosyidi dan Auliya (2024) menegaskan bahwa keterbatasan waktu untuk keluarga serta beban kerja yang tinggi menjadi faktor dominan munculnya WFC pada guru honorer di Madrasah Ibtidaiyah. Selain temuan penelitian, laporan media sosial juga menunjukkan adanya keluhan guru terkait tugas administrasi yang kerap mengurangi waktu bersama keluarga (Kompas, 2024).

Bentuk WFC pada guru dapat muncul melalui konflik waktu akibat padatnya pekerjaan sekolah, ataupun muncul sebagai konflik ketegangan karena beban stres yang terbawa hingga ke lingkungan rumah. Bahkan kondisi ekstrem seperti perceraian juga ditemukan dalam profesi guru. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar (2024) mencatat bahwa 24 ASN (44,4%) menyebut faktor ekonomi sebagai penyebab perceraian dan 3 ASN (5,5%) menyebut istri yang

pulang malam setiap hari sebagai pemicu perceraian. Temuan ini selaras dengan beban finansial dan tingkat kesibukan kerja yang dialami guru. Laporan media dari Purwanti (2025) juga menunjukkan adanya 20 guru PPPK di kabupaten blitar yang mengajukan perceraian dalam enam bulan, hal ini mengindikasikan adanya tekanan dalam dinamika peran dan relasi keluarga.

Ketentuan beban kerja guru pada periode sebelumnya mengacu pada Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 dengan rentang 24 sampai 40 jam per minggu (Aisyah, 2025). Pada masa tersebut, beban administrasi dan tugas tambahan belum sepenuhnya tercakup sehingga gambaran terhadap beban profesional guru belum menyeluruh. Perubahan kebijakan yang hadir melalui Permendikdasmen Nomor 11 Tahun 2025 kemudian menetapkan total beban kerja utama guru menjadi 37 jam 30 menit per minggu di luar waktu istirahat. Total beban tersebut sudah mencakup perencanaan pembelajaran hingga tugas tambahan seperti pembinaan OSIS.

Regulasi baru ini memberikan pengakuan yang lebih luas terhadap aktivitas guru, walaupun kompleksitas pekerjaan tetap besar. Tanggung jawab di luar kegiatan mengajar seperti penyusunan administrasi, pendampingan kegiatan sekolah, serta berbagai tugas teknis lain masih menyerap energi dan waktu yang signifikan. Kebijakan pendidikan juga berjalan berdampingan dengan Kurikulum Merdeka serta proses transformasi digital seperti penggunaan e-Rapor, Platform Merdeka Mengajar, dan e-Kinerja. Seluruh sistem tersebut bertujuan menyederhanakan administrasi, tetapi fase adaptasi justru menciptakan beban tambahan sementara (Syahada, 2024). Studi juga menunjukkan guru membutuhkan waktu lebih dalam menyesuaikan diri dengan teknologi baru sambil menyelesaikan

pekerjaan rutin (Putra, 2024). Kondisi ini berpotensi memperbesar WFC karena tuntutan pekerjaan semakin mendesak sementara kewajiban keluarga tetap berjalan.

Kondisi ini menjadi semakin relevan dalam konteks Kota Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pelajar dan pusat pendidikan di Indonesia. Julukan tersebut berkaitan dengan berkembangnya berbagai institusi pendidikan serta tingginya aktivitas pendidikan di Yogyakarta. Ciputra (2022) menjelaskan bahwa citra Yogyakarta sebagai kota pelajar dipengaruhi oleh keberadaan berbagai pusat pendidikan yang menarik pelajar dari berbagai daerah di Indonesia. Purwanto (2022) juga menyebutkan bahwa kota Yogyakarta menyandang julukan sebagai kota pelajar karena perannya sebagai pusat kegiatan pendidikan dan budaya. Hal ini turut didukung oleh kebijakan pemerintah kota Yogyakarta melalui Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2023 tentang penyelenggaraan pendidikan bahwa pemerintah daerah memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan pendidikan yang bermutu serta mendukung terwujudnya Yogyakarta sebagai kota pendidikan. (Pemerintah Kota Yogyakarta, 2023)

Informasi lapangan yang diperoleh dari perwakilan guru menunjukkan bahwa WFC pada guru SMA Negeri di Kota Yogyakarta bahwa guru menghadapi berbagai tuntutan yang berpotensi menimbulkan konflik antara peran di tempat kerja dan peran di keluarga. Beban administrasi, penyusunan perangkat pembelajaran, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah menuntut alokasi waktu dan energi yang besar. Aktivitas seperti pelatihan dan rapat yang dilakukan setelah jam sekolah juga menambah beban kerja. Proses adaptasi terhadap inovasi

kurikulum dan digitalisasi administrasi memberikan manfaat jangka panjang, tetapi pada tahap awal memberikan tekanan tambahan bagi guru untuk menguasai sistem baru sambil mempertahankan kualitas pembelajaran (Putra, 2024). Kondisi ini menegaskan bahwa guru SMA Negeri di Kota Yogyakarta menghadapi situasi kerja yang dapat mendorong munculnya WFC, sehingga penelitian pada konteks ini menjadi penting untuk melihat bagaimana kebijakan, struktur sekolah, dan praktik kerja mempengaruhi keseimbangan peran kerja–keluarga.

Work-family conflict tidak hanya berdampak pada kehidupan keluarga, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi psikologis dan performa kerja individu. Penelitian oleh Obrenovic dkk (2020) menjelaskan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kinerja kerja, baik secara langsung maupun melalui penurunan *psychological well-being* dan *psychological safety*, sehingga karyawan menjadi kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pada Guru, konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat memengaruhi konsentrasi, keterlibatan kerja, hingga kualitas interaksi dalam proses pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* merupakan permasalahan yang penting untuk diperhatikan karena tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kualitas pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Work-family conflict tidak muncul secara tunggal, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari pekerjaan, keluarga, maupun lingkungan organisasi. Gerald des dkk. (2024) menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi serta rendahnya dukungan supervisor dan organisasi dapat meningkatkan kemungkinan munculnya *work-family conflict*. Pada profesi guru, meningkatnya

tuntutan pekerjaan menunjukkan adanya potensi konflik antara tanggung jawab pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Namun demikian, tingkat *work-family conflict* pada setiap guru dapat berbeda-beda meskipun berada dalam kondisi pekerjaan yang relatif serupa. Rumijati dan Arifiani (2024) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki peran dalam membantu individu menghadapi tekanan akibat *work-family conflict*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat membantu individu menghadapi tekanan peran ganda secara lebih adaptif. Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan *work-family conflict* adalah *Perceived Organizational Support*.

Perceived Organizational Support (POS) merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger dkk., 1985). Bentuk dukungan tersebut dapat berupa kebijakan yang adil, ketersediaan fasilitas, perhatian terhadap kenyamanan kerja, serta penghargaan atas kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Wawancara yang dilakukan di sekolah tujuan menggambarkan bahwa POS dapat muncul melalui dukungan atasan, salah satunya adalah adanya mekanisme pendampingan bagi guru yang menghadapi permasalahan pribadi maupun keluarga. Guru yang mengalami permasalahan keluarga dapat melakukan konsultasi awal bersama guru bimbingan dan Konseling (BK). Apabila permasalahan yang dihadapi tergolong berat dan berpotensi mengarah pada perceraian atau memengaruhi keberlangsungan pekerjaan, maka konsultasi akan dialihkan kepada kepala sekolah sebagai bentuk pendampingan lebih lanjut, apabila permasalahan masih belum terselesaikan, sekolah

merekomendasikan untuk dialihkan kepada lembaga yang Badan Penasihat, Pembinaan, dan Pelestarian Perkawinan (BP4).

Perceived Organizational Support (POS) berfungsi sebagai sumber daya organisasi yang dapat membantu guru menghadapi tekanan kerja sehingga menurunkan kemungkinan terjadinya *Work-Family Conflict* (WFC). POS berperan dalam membantu guru menyeimbangkan tuntutan pekerjaan melalui berbagai bentuk dukungan, baik yang bersifat struktural, emosional, maupun sosial. Dengan adanya dukungan tersebut, beban waktu dan tugas yang harus dibawa pulang oleh guru dapat berkurang, guru memiliki kontrol yang lebih baik terhadap pengaturan jadwal kerjanya, serta beban persiapan individu menjadi lebih ringan. Kondisi ini pada akhirnya dapat membantu menurunkan konflik berbasis waktu, ketegangan, maupun perilaku antara peran pekerjaan dan peran dalam keluarga. Oleh karena itu, *Perceived Organizational Support* dipandang sebagai variabel yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan *work-family conflict* pada guru.

Secara empiris, hubungan antara POS dan WFC juga didukung penelitian oleh Hanifia dan Ratnaningsih (2020) yang menemukan bahwa POS memberikan sumbangan efektif sebesar 13,9% terhadap keseimbangan kerja-keluarga. Listyanti dan Dewi (2012) menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin rendah tingkat WFC. Temuan oleh Foley dkk (2005) menguatkan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa dukungan supervisor merupakan komponen POS yang paling nyata dan memberikan perlindungan terhadap tekanan peran ganda. Seluruh bukti ini memperlihatkan bahwa POS tidak

hanya meningkatkan kepuasan kerja guru, tetapi juga menjadi faktor protektif dalam mengurangi WFC.

Meskipun sejumlah penelitian mengenai hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Conflict* (WFC) telah dilakukan, sebagian besar masih berfokus pada konteks perusahaan. Sebagian penelitian mengenai Work-Family Conflict (WFC) pada guru di Indonesia masih cenderung berfokus pada guru perempuan, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Asbari dkk. (2020) serta Takalapeta dan Benu (2019). Akibatnya, pengalaman guru laki-laki dalam menghadapi WFC masih relatif kurang terjelaskan. Padahal, penelitian yang dilakukan oleh McElwain dkk. (2005) dan Wongpy dan Setiawan (2019) menunjukkan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki tingkat Work-Family Conflict yang tidak berbeda secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan masih adanya celah penelitian terkait WFC pada guru dengan karakteristik sampel yang lebih beragam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Work-Family Conflict (WFC) pada guru SMA guna mengisi kekosongan penelitian tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktis, bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Work Family Conflict* pada guru SMA Negeri di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Conflict* pada Guru SMA Negeri di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak yang terlibat. Berikut disebutkan keuntungan yang akan diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Family Conflict*.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi guru, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Work Family Conflict*, penelitian ini juga akan menjadi bahan refleksi bagi guru untuk mendorong peningkatan kesejahteraan psikologis, terutama dalam mengurangi konflik kerja dan keluarga

- b. Bagi sekolah, penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan guru dan membantu memahami bahwa *perceived organizational support* dapat berdampak pada kehidupan keluarga guru
- c. Bagi penelitian selanjutnya, temuan ini memberikan landasan untuk penelitian selanjutnya mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Work Family Conflict* dengan mengembangkan lebih lanjut variabel terkait dan pengaruh yang lebih mendalam

