

# **HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK FAMILY BALANCE* PADA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN WONOSOBO**

**Muhammad Tsaqib Al Hikam<sup>1</sup>, Dito Aryo Prabowo<sup>1</sup>**

**Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro**  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

*E-mail* : [tsaqibhikam08@gmail.com](mailto:tsaqibhikam08@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work family balance* pada guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo. Tingginya tuntutan beban kerja sering kali mengaburkan batas antara pekerjaan dan keluarga, sehingga dukungan organisasi sangat esensial untuk membantu guru mencapai keseimbangan peran. Populasi penelitian berjumlah 293 guru dengan kriteria berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan sudah berkeluarga. Sampel penelitian berjumlah 172 guru yang diambil menggunakan teknik cluster random sampling. Pengumpulan data menggunakan Skala *Perceived organizational support* (30 aitem valid,  $\alpha = 0,924$ ) dan Skala *work family balance* (23 aitem valid,  $\alpha = 0,943$ ). Analisis data menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman's rho. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar  $r_s = 0,492$  dengan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *work family balance*. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kerja-keluarga yang dimiliki. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa wujud nyata dukungan keorganisasian terbukti memfasilitasi guru untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan administratif di sekolah sekaligus mengurus rutinitas di kehidupan keluarganya secara proporsional.

Kata kunci: *perceived organizational support*, *work family balance*, guru

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK-FAMILY BALANCE AMONG STATE HIGH SCHOOL TEACHERS IN WONOSOBO REGENCY**

**Muhammad Tsaqib Al Hikam<sup>1</sup>, Dito Aryo Prabowo**

**Faculty of Psychology Diponegoro University**  
Prof. Mr. Sunario Steet., Tembalang, Semarang, 50275

*E-mail* : [tsaqibhikam08@gmail.com](mailto:tsaqibhikam08@gmail.com)

## **ABSTRACT**

This study aimed to examine the relationship between perceived organizational support and work-family balance among public senior high school teachers in Wonosobo Regency. The high demands of teachers' workloads often blur the boundaries between work and family, making organizational support essential in helping teachers achieve a balance between their work and family roles. The study population consisted of 293 teachers who met the criteria of being civil servants (ASN) and married. A total of 172 teachers were selected as the research sample using a cluster random sampling technique. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale (30 valid items,  $\alpha = 0.924$ ) and the Work-Family Balance Scale (23 valid items,  $\alpha = 0.943$ ). Data were analyzed using Spearman's rho non-parametric correlation test. The results revealed a correlation coefficient of  $r_s = 0.492$  with a significance level of  $p < 0.001$ . These findings indicate a significant positive relationship between perceived organizational support and work-family balance. The higher the level of perceived organizational support experienced by teachers, the higher their level of work-family balance. The findings imply that tangible organizational support plays a crucial role in enabling teachers to effectively manage their administrative responsibilities at school while fulfilling their family responsibilities in a balanced manner.

**Keyword:** perceived organizational support, work family balance, teacher

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Guru merupakan salah satu profesi dengan populasi sekitar 3,47 hingga 4,21 juta jiwa di berbagai jenjang pendidikan berdasarkan data Kementerian Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia. Guru memiliki tanggung jawab dan peran yang signifikan dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi murid pada strata pendidikan dasar hingga menengah. Lebih lanjut, guru dituntut untuk memenuhi setidaknya 24 jam dan maksimal 40 jam per minggu (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, 2025). Dilain sisi, masih terdapat beban kerja seperti penyusunan kurikulum, pelaporan hasil belajar, dan proses akreditasi (Alief et al., 2025).

Berbagai tuntutan untuk menjalankan tanggung jawab diluar tugas mengajar tersebut menambah beban kerja guru. Beban kerja seperti penyusunan kurikulum, pelaporan hasil belajar, dan proses akreditasi menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan diluar kegiatan belajar mengajar (Mamonto dalam Alief et al., 2025). Sistem dan kondisi pendidikan di Indonesia saat ini menghadapkan guru pada beban kerja berlebih dan perubahan kebijakan yang cepat, yang secara nyata memicu stres kerja tinggi (Werang et al, 2025). Hal ini patut menjadi perhatian serius karena secara empiris, setiap peningkatan stres pada guru terbukti menurunkan kinerja mengajar mereka. Kondisi beban kerja tersebut dipertegas dengan hasil penelitian yang menunjukkan tingkat beban kerja guru sebesar 50,11% atau dapat dikatakan dalam kategori cukup tinggi (Hidayatullah et al., 2024). Kondisi tersebut berpotensi menciptakan stress bagi seorang guru. Temuan menunjukkan bahwa sebanyak 60% guru dari 157 di Kabupaten Kendal responden mengalami stress yang tinggi terhadap pekerjaan yang

mereka jalankan (Kusumaningsih, 2025). Sebuah penelitian berskala nasional yang melibatkan 758 guru sekolah menengah dari 33 provinsi di Indonesia menemukan bahwa tingkat stres kerja guru berada pada skor rata-rata 52,06 (dari rentang skor 21 hingga 119). Kondisi tersebut patut menjadi perhatian yang serius dikarenakan stres kerja terbukti menurunkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada guru (Rangkuti et al., 2024). Kondisi stress pada guru dapat berimbas terhadap berbagai lingkungan salah satunya adalah keluarga.

Lingkungan pekerjaan dan keluarga merupakan kedua hal yang sulit untuk dipisahkan terutama pada profesi guru. Beban kerja guru diluar mengajar dan kondisi stress yang dialami guru tentunya akan menciptakan dinamika baru dalam kedua domain tersebut. Guru juga cenderung membawa tugas di luar kegiatan mengajar ke domain keluarga. Kondisi ini didukung oleh temuan empiris yang menunjukkan bahwa tingginya tekanan pekerjaan membuat guru kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan personalnya, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas waktu bersama keluarga (Rangkuti et al., 2024). Tentunya hal tersebut akan membuat batasan antara pekerjaan dan keluarga menjadi semakin tidak jelas (Voydanoff, 2005).

Laman Portal Data Pendidikan menyajikan bahwa Kabupaten Wonosobo merupakan salah satu kota dengan jumlah guru hampir mencapai 10.000 orang yang tersebar dari jenjang pra dasar hingga pendidikan tinggi. Berbagai macam tuntutan administratif dan berbagai hal lain menjadi suatu permasalahan pada guru di Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa guru di salah satu SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo menghasilkan beberapa kondisi sebagai berikut. Kondisi guru yang membawa pekerjaan ke rumah merupakan kondisi yang kurang mampu dikendalikan. Pekerjaan seperti RPP, hasil ujian siswa, dan berbagai pekerjaan yang menyangkut fungsional guru di sekolah merupakan contoh kecil dari konteks tersebut. Belum lagi terkait tugas keluar kota dalam jangka waktu tertentu yang membuat guru merelakan waktunya bersama keluarga. Hal tersebut tentunya menjadi

gambaran nyata terkait dinamika yang terjadi pada guru dalam pekerjaan dan keluarga. Keluhan dari anggota keluarga dan rasa bersalah yang dialami guru menjadi gejala empiris dari munculnya konflik kerja-keluarga. Meskipun fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini berkaitan dengan konflik antara pekerjaan dan keluarga, fokus penelitian bukanlah mengukur tingkat konflik tersebut, melainkan mengkaji Keseimbangan Kerja-Keluarga (*Work-Family Balance* atau WFB) sebagai kondisi yang berperan dalam mengatasinya. Greenhaus dkk. (2003) menjelaskan bahwa konflik antarperan dan stres muncul akibat ketidakseimbangan dalam alokasi sumber daya individu, terutama ketika tuntutan pekerjaan memperoleh porsi yang lebih besar dibandingkan peran keluarga. Berdasarkan pandangan tersebut, WFB menjadi konsep yang lebih representatif karena menggambarkan sejauh mana individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Selain itu, penelitian Aryee dkk. (2016) menunjukkan bahwa tercapainya keseimbangan tersebut berkaitan dengan menurunnya konflik kerja-keluarga serta meningkatnya kesejahteraan individu. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk menyeimbangkan kedua domain tersebut sehingga menciptakan dampak positif dalam kehidupan pekerjaan dan keluarganya.

Keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga dinyatakan dalam *work-family balance*. Greenhaus menyatakan *work-family balance* sebagai tingkat kepuasan individu dalam merasakan keseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al., 2003). Grzywacz menyatakan hal berbeda dengan menyatakan *work-family balance* sebagai ketercapaian peran sesuai dengan ekspektasi yang telah dinegosiasikan antara kedua individu yang mengarah pada peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007). Seiring dengan berkembangnya penelitian saat ini, *work family balance* tidak hanya dipandang sebagai suatu pemahaman yang kaku, tetapi juga dipahami sebagai sudut pandang ke arah *subjective fit* atau persepsi kesesuaian personal (Liu et al., 2019; Wayne et al., 2017). Lebih lanjut, keseimbangan kerja keluarga juga dapat ditinjau dari sejauh mana ketercapaian peran

berdasarkan ekspektasi yang dinegosiasikan dengan pasangan atau keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007; Hong et al., 2021).

Greenhaus menyatakan bahwa *work family balance* tersesun atas beberapa aspek mencakup *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Greenhaus et al., 2003). Ketiga aspek tersebut saling berhubungan untuk menciptakan kondisi keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan. Dalam berbagai penelitian, keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menciptakan berbagai dampak yang cukup signifikan dalam konteks pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kepuasan dan kesejahteraan bagi seorang individu dengan meminimalisir kondisi konflik dalam keluarga (Aryee et al., 2016). Dalam konteks pekerjaan, keseimbangan pekerjaan dan keluarga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Rahman et al., 2020). Lebih lanjut, dalam setting pekerjaan dengan tekanan tinggi, keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada karyawan turut berpengaruh terhadap pengelolaan stress karyawan yang mengarah pada *turnover intention* (Yuan et al., 2024).

Berbagai dampak positif yang telah disebutkan tentunya dipengaruhi berbagai faktor mencakup internal dan eksternal seorang individu. Faktor internal mencakup komitmen hidup, pemahaman mengenai peran, dan karaktersitik individu. Sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan sosial dari lingkungan terdekat, keberadaan anak, hingga otonomi pekerjaan (Handayani et al., 2015). Selain itu, dukungan organisasi termasuk dalam *work resources* dan memiliki peran efektif dan secara efektif mempengaruhi keseimbangan pekerjaan dan keluarga (Voydanoff, 2005). Organisasi dengan kebijakan yang mengarah pada dukungan pimpinan terhadap keluarga sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan individu terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan keluarganya (Las Heras et al., 2015). Kebijakan organisasi yang mengarah pada dukungan terhadap keluarga turut berperan penting dalam menurunkan

tingkat *cognitive emotion regulation* (CER) yang berpotensi mengarah pada *work family conflict* (Demirtaş et al., 2019).

Dukungan organisasi terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga tersebut dapat dijelaskan melalui *perceived organizational support*. Eisenberger, mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai persepsi karyawan terhadap dukungan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Eisenberger et al., 1986). *Perceived organizational support* diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap dukungan, kepedulian, dan kontribusi organisasi dalam kesejahteraan kehidupan yang mereka jalani (Mufarrikhah et al., 2020). Persepsi mengenai dukungan organisasi ini dapat berupa gaji yang layak, kesempatan untuk promosi, hingga peningkatan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

Dukungan organisasi juga dapat dilihat dari keadilan dan *supportive leadership* oleh pimpinan (Eisenberger et al., 2025). Eisenberger (2025) menjelaskan mengenai kedua poin tersebut. Keadilan yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat dirasakan karyawan dari masukan terhadap proses seleksi serta adaptasi terkait pekerjaan yang baru. Sedangkan, kepemimpinan suportif dijelaskan sebagai *support* yang berkelanjutan dan bersumber dari kebijakan organisasi terhadap pimpinan sehingga diteruskan pimpinan kepada karyawan dengan hal yang sepadan.

Penelitian mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *work-family balance* belum banyak dilakukan. Beberapa penelitian menyatakan *perceived organizational support* dalam beberapa istilah yang masih relevan. Selain itu, terdapat pula banyak temuan mengenai hubungan *perceived organizational support* dan *work-life balance* yang difokuskan pada tanggung jawab keluarga.

Pada salah satu penelitian, Bertram, dkk (2018) langkah operasional perusahaan yang mengarah pada kebijakan *family friendly* berupa penyediaan tempat penitipan anak serta kesesuaian jam kerja untuk tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu hal penting yang harus dipahami sebuah perusahaan. Adanya hal tersebut menciptakan sebuah keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga bagi karyawan sehingga menciptakan dampak positif bagi ekonomi perusahaan (Bertram et al., 2018). Dalam setting guru, menyatakan bahwa *perceived organizational support* menjadi variabel moderator yang berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dan *psychological well-being* pada dosen di China. Lebih spesifik, *perceived organizational support* mampu memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan dan membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga (Zhang & Dousin, 2025)

Perspektif mengenai hubungan *perceived organizational support work-family balance* juga secara tidak langsung dibuktikan dengan hubungan positif dengan *work-family facilitation* dan hubungan negatif dengan *work-family conflict* (Wattoo et al., 2018). Dukungan organisasi yang diberikan dengan baik mendorong karyawan untuk memberikan manfaat dan meminimalisir konflik yang terjadi dalam keluarga. Dalam setting guru, beberapa penelitian menunjukkan hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*, dimana hubungan positif didapatkan dari penelitian tersebut (Kristiani et al., 2019). Selain itu, *perceived organizational support* juga dikatakan memiliki hubungan signifikan dengan *subjective career success* pada guru (Andriany et al., 2023)

Berdasarkan beberapa literatur yang telah dijelaskan, didapatkan hasil bahwa belum banyak penelitian mengenai *perceived organizational support* dengan *work family balance* pada Guru. Klaim mengenai terbatasnya penelitian yang mengkaji hubungan langsung antara *perceived organizational support* dengan *work family balance* didasarkan pada pemetaan literatur terdahulu. Mayoritas penelitian mengenai *perceived organizational support* pada

tenaga pendidik, cenderung mengarah kepada variabel *outcome* kinerja organisasi, seperti pada penelitian yang menghubungkan *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* (Kristiani et al., 2019) dan *subjective career success* (Andriany et al., 2023). Sementara itu, dalam konteks keseimbangan peran, literatur yang tersedia cenderung menggunakan variabel yang beririsan dan tidak sama persis dengan *work family balance*. Dapat dicontohkan dengan studi terdahulu yang menghubungkan *perceived organizational support* dengan *work life balance* sebagaimana yang diteliti oleh Zhang & Dousin (2025) dan Bertram, dkk (2018). Tentunya, cakupan kehidupan yang dimaksud terlalu luas dan tidak spesifik kepada keluarga saja. Lain halnya dengan penelitian Watto dkk, (2018) yang mengukur dimensi secara terpisahkan melalui konstruk *work family conflict* dan *work family facilitation*, bukan konstruk *work family balance* secara mutlak. Pemetaan yang telah dijelaskan menjadi landasan kuat bagi peneliti untuk meneliti *work family balance* sebagai variabel dependen yang dihubungkan dengan *perceived organizational support*.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai kedua variabel tersebut dengan sample spesifik pada guru SMA. Pemilihan guru pada jenjang SMA didasarkan atas realitas terkait tingginya tuntutan kompetensi dan beban kerja spesifik mereka. Guru SMA dihadapkan dengan tuntutan tanggung jawab mengajar dan mencetak prestasi siswa untuk lolos ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Lebih lanjut, mereka juga ditekan oleh tuntutan pekerjaan administratif sekolah seperti penyusunan RPP, pelaporan evaluasi, hingga tanggung jawab fungsional sebagai pembina ekstrakurikuler atau jabatan lain di sekolah. Tingginya tuntutan pekerjaan ini berpotensi membuat batas antara pekerjaan dan keluarga menjadi kabur dikarenakan kondisi guru yang membawa pekerjaan ke rumah ataupun dari tugas menjalankan dinas luar kota. Kondisi tersebut berdampak pada potensi terganggunya keseimbangan kerja-keluarga yang mereka rasakan

Tingginya tuntutan ganda tersebut membuat dukungan organisasi menjadi faktor yang esensial. Berdasarkan aturan yang berlaku, guru SMA dinaungi oleh pemerintah provinsi sesuai dengan UU No. 23 Tahun 2014. Akan tetapi, kebijakan tingkat provinsi seringkali bersifat sangat makro dan general. Jarak birokrasi ini membuat dukungan nyata dari pemerintah provinsi kurang dirasakan oleh guru dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Dampak yang ditimbulkan dari kondisi tersebut menyasar kesejahteraan dan kemampuan guru dalam meregulasi konflik kerja-keluarga yang bergantung pada dukungan organisasi tingkat lokal. Implementasi dukungan nyata ini terbentuk dari perbedaan dan diskresi kepemimpinan setiap kepala sekolah seperti pemberian fleksibilitas waktu, apresiasi kinerja, dan penguatan iklim suportif. Hal tersebut diperkuat dengan dukungan pihak eksternal lokal seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Variasi ketersediaan dukungan lokal inilah yang menjadikan *perceived organizational support* sebagai sumber daya utama bagi para guru SMA. Oleh karena itu, dinamika antara tingginya tuntutan kerja guru SMA, kewajiban domestik, serta variasi dukungan organisasi secara lokal menjadi landasan kuat peneliti untuk memperdalam hubungan *perceived organizational support* dan *work family balance* pada Guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini didasarkan atas pertanyaan apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan *work family balance* pada guru SMA Negeri se Kab. Wonosobo

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara *perceived organizational support* dan *work family balance* pada guru SMA Negeri di Kab. Wonosobo

### **D. Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat pada penelitian ini mencakup :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai peran *perceived organizational support* dalam meningkatkan *work-family balance* pada guru ASN. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan dukungan empiris bahwa *perceived organizational support* merupakan sumber daya organisasi yang berkontribusi dalam membantu individu mencapai *work-family balance*.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Sekolah/Institusi**

Penelitian ini diharapkan menjadi manfaat untuk organisasi dalam berbagai langkah strategis yang berkenaan dengan *perceived organizational support* dan *work family balance* pada guru SMA Negeri di Kab. Wonosobo

##### **b. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi informasi dan pengetahuan yang baru mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work family balance* pada guru SMA Negeri di Kab. Wonosobo

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai landasan penelitian kedepan yang memiliki kesamaan topik pembahasan mengenai *perceived organizational support*, *work family balance*, ataupun hubungan kedua variabel.

d. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pemahaman bagi guru terutama terkait dukungan organisasi dan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sesuai dengan topik penelitian yang membahas mengenai *perceived organizational support* dan *work family balance* pada guru SMA Negeri di Kabupaten Wonosobo.