

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK FAMILY BALANCE*
PADA KARYAWAN WANITA YANG SUDAH BERKELUARGA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Menyusun Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Progam
Strata Satu (S1)



Ipung Alda prasetyawan
J71215117

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI & KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Work Family Balance* pada Wanita yang Sudah Berkeluarga” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.psi) di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

06 Agustus 2019

Ipung Alda Prasetyawan

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

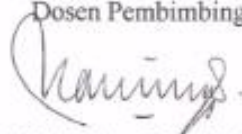
Hubungan Iklim Organisasi dengan *Work Family Balance* pada Karyawan Wanita yang
Sudah Berkeluarga

Yang disusun oleh:
Ipung Alda Prasetyawan
NIM. J71215117

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 5 juli 2019

Dosen Pembimbing



Dr. H. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK FAMILY BALANCE*
PADA KARYAWAN WANITA YANG BERKELUARGA

Yang disusun oleh:

Ipung Alda Prasetyawan

J71215117

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 19 Juli 2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Dr. Dr. H. Sunar Asivah, M. Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji:

Penguji I/Pembimbing

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji II

Dr. Suryani, S.Ag., S.Psi, M.Si
NIP. 197708222005012004

Penguji III

Dr. H. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji IV

Soffy Bala, M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ipung Alda Prasetyawan
NIM : J71215117
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : prasetyawanipung@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Work Family Balance* Pada Karyawan Wanita yang Sudah Berkeluarga

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 April 2019

Penulis

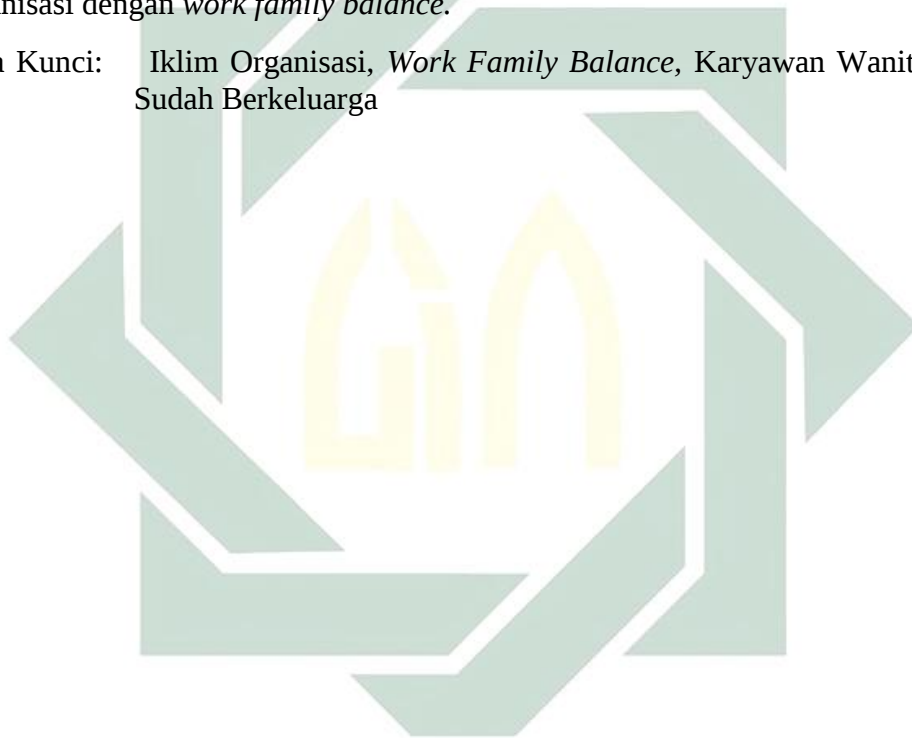


(Ipung Alda Prasetyawan)

INTI SARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work family balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Dalam proses pelaksanaannya, skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berjenis korelatif. Subjek dalam penelitian ini adalah guru wanita di smkn 1 buduran kabupaten sidoarjo yang berjumlah 63 orang, dan sampelnya menggunakan total sampling. Tingkat iklim organisasi dan *work family balance* di ukur menggunakan skala iklim organisasi dan skala *work family balance* dalam bentuk kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work family balance*.

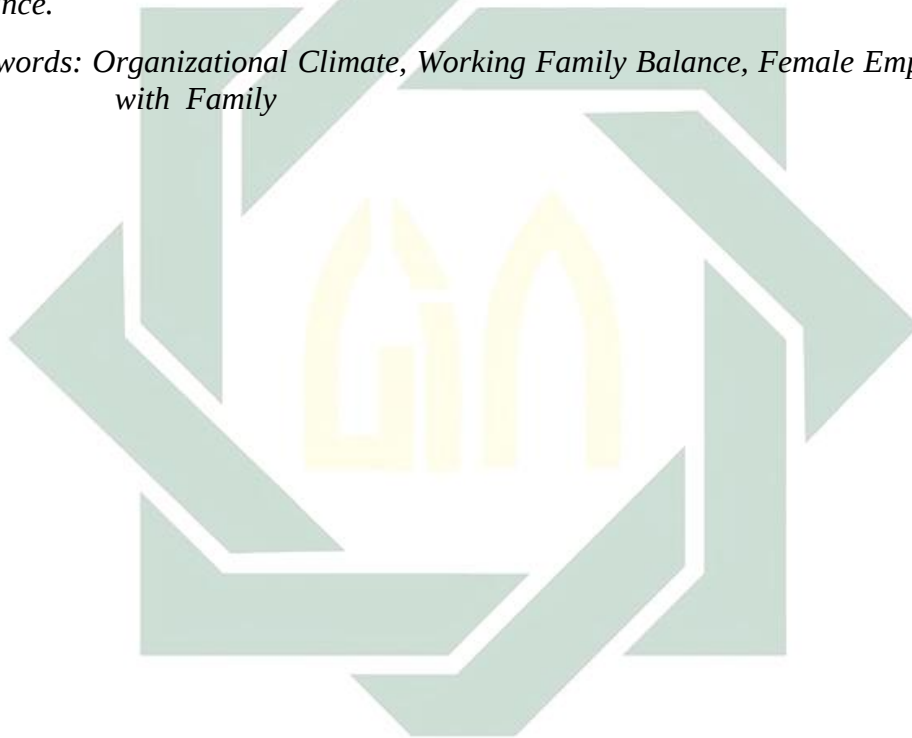
Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Work Family Balance*, Karyawan Wanita yang Sudah Berkeluarga



ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between organizational climate and family work balance among married female employees. In the process of implementation, this thesis uses a correlative quantitative research method. The subjects in this study were 63 female teachers at SMPN 1 Buduran, Sidoarjo Regency, and the sample used total sampling. The level of organizational climate and work family balance is measured using the scale of the organizational climate and work family balance scale in the form of a questionnaire. The data analysis technique used in this study was the product moment correlation test. The results of this study indicate that there is a significant positive relationship between organizational climate and family work balance.

Keywords: *Organizational Climate, Working Family Balance, Female Employees with Family*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Keaslian Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Work Family Balance	11
1. Pengertian Work Family Balance	11
2. Faktor-Faktor Work Family Balance	12
3. Dimensi-Dimensi Work Family Balance.....	15
4. Manfaat Work Family Balance	18
B. Iklim Organisasi	18
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	18
2. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi	20
C. Perempuan Karir di Dalam Islam.....	22
1. Hukum Wanita Menjadi Ibu Rumah Tangga.....	26
2. Hukum Wanita Berkarir di Luar Rumah.....	26
D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Work Family Balance	27
E. Kerangka Teoritik	28
F. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional.....	31
a. Work family balance	31
b. Iklim Organisasi	32
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel.....	32

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan ekonomi yang semakin maju memberikan dampak kepada setiap orang didalam dunia kerja, ada banyak sekali faktor atau alasan yang menuntut seseorang untuk bekerja seperti kebutuhan-kebutuhan pokok yang harus di penuhi, kewajiban membiayai anak sekolah dan yang lainnya. Terkadang hal itu juga memaksa seseorang untuk bekerja dengan tidak lagi memperdulikan batasan-batasan bagi setiap individu seperti halnya strata sosial, latar belakang pendidikan, ataupun jenis kelamin.

Pembagian peran dan maupun tugas rumah tangga antara suami dan istri masih dipengaruhi oleh cara pandang masyarakat mengenai peran gender yang cenderung memposisikan wanita adalah hanya sebagai ibu rumah tangga, selaras dengan pernyataan di atas tugas seorang wanita menurut undang-undang perkawinan No.1 tahun 1974 pasal 31 ayat (3)

Serta dalam budaya jawa, citra perempuan yang ideal yaitu memiliki sifat yang lemah lembut, penurut, tidak membantah, dan tidak boleh melebihi laki-laki. Sehingga peran yang dianggap ideal seperti mengelola rumah tangga, pendukung karir suami, istri yang patuh dengan suami, dan ibu bagi anak-anaknya. Sementara laki-laki dicitrakan sebagai sosok yang serba tahu, sebagai panutan bagi perempuan, berpikiran rasional dan agresif menurut Raharjo (Dalam Lestari, 2015)

Banyak sekali sekarang kita jumpai wanita yang bekerja di mall sebagai pramuniaga, kasir, cleaning service dan lain-lain, tidak sedikit pula kita melihat perempuan yang menjadi staf ahli seperti menteri, konsultan hukum, bahkan menjadi seorang pemimpin di kota atau wilayah.

Sedangkan jika dilihat melalui persentase data survey yang dilakukan oleh BPS juga untuk periode 2011 sampai 2014, perempuan yang memilih untuk menjadi wanita karir pada tahun 2011 adalah 45,34% sedangkan yang memilih menjadi wanita karir pada tahun 2014 adalah 47,08% (dalam Novenia & Zenita, 2017) bisa kita lihat dari tahun-ketahun jumlah wanita yang bekerja semakin bertambah. Jika dibandingkan seorang pria, tentunya wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan dalam rumah tangga salahsatunya bertugas menjadi seorang ibu untuk anak-anaknya, melayani suami dan lain-lain.

Positifnya adalah dapat membantu perekonomian keluarga dan menjadi ajang aktualisasi diri, sedangkan dampak negatifnya adalah akan

Melaksanakan semua tugas itulah yang membuat terasa berat bagi wanita yang telah menikah. Hal ini sesuai dengan survey yang ada di Inggris yang dilakukan oleh Guess (dalam Novenia & Zenita, 2017) bahwa wanita lebih banyak mengalami kesulitan untuk menjalankan tanggungjawab dalam peran keluarga dan bekerja dibandingkan seorang laki-laki. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya *work family balance* salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menjadi penting untuk diperhatikan dalam pemenuhan *work family balance* dikarenakan di dalamnya terdapat aspek yang signifikan yang dapat mempengaruhi keadaan individu dalam sebuah perusahaan, salah satu contohnya adalah hubungan antar karyawan atau anggota organisasi.

[illegible]

B. Rumusan Masalah

C. Keaslian Penelitian

Pada penelitian oleh Brought dan Thomas kali ini (2009) mengungkapkan hasil bahwa iklim kerja yang ramah keluarga memiliki

Serta penelitian oleh Jeffrey h, Karen m Collins, dan jason (2002) mendapatkan hasil bahwa individu yang memiliki *lowest quality of life* memiliki *work family konflik* yang tinggi dan stres yang tinggi, sebaliknya individu yang seimbang mendapatkan hasil kualitas hidup yang tinggi, mengalami *work family konflik* yang rendah dan yang paling tidak stres. oleh karena itu *work family konflik* dan stres menjelaskan mengapa ketidakseimbangan bekerja dengan ketidakseimbangan keluarga dikaitkan dengan kualitas hidup yang rendah dan tinggi.

Dan penelitian oleh louise tronthwaite (2002) mendapatkan hasil bahwa ada preferensi yang kuat untuk mendapatkan *work family balance*

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Afiz (2017) mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara kualitas manajemen waktu dengan *work family balance*. Hal ini dimungkinkan karena ada aktor lain, diantaranya adalah padatnya jam kerja yang diteptakan perusahaan dan jam kerja yang berkesinambungan.

[illegible]

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang *work family balance* sebagai variabel yang terikat, hanya saja pada penelitian ini memilih iklim organisasi sebagai variabel bebas, tempat atau wilayah serta responden yang juga berbeda dengan penelitian yang sebelumnya.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Family Balance* pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga”

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis ataupun praktis :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama dalam kajian psikologi industri
 - b. Sebagai bahan masukan untuk pengembangan atau kepentingan ilmu bagi pihak-pihak yang terkait untuk menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap tema yang sama yang belum dibahas dalam penelitian ini
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi bagi para pemimpin perusahaan dan para

karyawan mengenai hal-hal yang mempengaruhi dalam pencapaian *work family balance* sehingga dapat melakukan intervensi secara tepat

b. Sebagai bahan masukan untuk karyawan, bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga akan memiliki dampak terhadap karyawan, sehingga dirasa sangat penting untuk mencapai *work family balance*.

F. Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini ada sistematika pembahasan yang didalamnya berisi penjelasan secara mendalam pada setiap Bab nya. Pada bab pertama berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan. Sedangkan pada bab kedua berisi tentang kajian teori mengenai variabel yang akan diteliti yaitu teori tentang *work family balance* dan iklim organisasi dimulai dari penjelasan mengenai pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, dimensi- dimensinya yang diperoleh dari beberapa jurnal dan referensi sebagai bahan acuan atau landasan teori pada penelitian ini. Pada bab ketiga berisikan tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel, dan analisis data.

Pada bab empat berisikan tentang pembahasan dan hasil penelitian yang berdasarkan dari hasil analisis data dan teori yang di jelaskan serta deskripsi subjek sesuai data demografinya. Pada bab lima berisikan tentang kesimpulan dan saran dimana di kesimpulan memmuat hasil dari penelitian

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian *Work Family Balance*

Banyak yang berpendapat bahwa *Work Life Balance* dengan *Work family Balance* adalah hal yang sama dikarenakan keluarga adalah bagian dalam kehidupan individu tetapi sebetulnya adalah berbeda. *Work Life Balance* adalah diperuntukkan untuk pekerja yang bukan atau belum berstatus menikah atau sebagai orang tua yang menginginkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan seperti studi, olahraga, wisata atau liburan dan lain-lain.

Sedangkan *Work Family Balance* digunakan untuk pekerja yang berstatus sudah menikah atau yang berstatus sebagai orang tua yang menginginkan keseimbangan dalam keluarga dan pekerjaannya menurut

Menurut Higgins yaitu persepsi yang ditandai dengan rasa setelah memuaskan dan mencapai resolusi dari beberapa tuntutan domain keluarga dan pekerjaan (dalam Beham & drobnic, 2010), menurut allen yaitu penilaian keseluruhan mengenai kepuasan serta efektivitas seseorang dengan kehidupan keluarga dan pekerjaan. (Allen & Kiburz, 2012), lalu menurut Handayani (Handayani, 2013) menjelaskan bahwa *work family Balance* itu ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan didalam peran-perannya tersebut, meskipun terdapat ada konflik yang minim.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan atau didefinisikan bahwa *Work Family Balance* Merupakan tercapainya kepuasan individu yang berstatus bekerja dan berstatus sebagai orang tua atau yang telah menikah terhadap setiap aspek kehidupan dalam konteks keluarga maupun pekerjaan.

2. Faktor-Faktor *Work Family Balance*

Jika seseorang memiliki jabatan yang tinggi maka untuk mencapai *work family balance* akan semakin sulit.

6) Dan Iklim Organisasi

Sedangkan menurut Keene dan Quadagno (dalam Maulana, 2017) ada 3 faktor *work family balance* yaitu :

Yaitu tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan mempunyai tingkat akomodatif yang lebih tinggi untuk kehidupan keluarga daripada dengan pekerjaan yang lebih rendah.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karakteristik suatu keluarga cenderung memiliki dampak yang penting pada kepuasan peran, persepsi keseimbangan, dan kesejahteraan.

3) *Role Spillover*

Yaitu ketegangan timbal balik antara kewajiban dan peran sebagai istri atau sebagai orang tua dan disisi lain sebagai seorang karyawan. Hal ini dapat terjadi apabila tanggung jawab keluarga melangar batas kemampuan, sikap, atau energi untuk pekerjaan, sehingga lebih sulit bagi karyawan untuk memenuhi tugas atau kewajiban pekerjaan.

3. Dimensi – Dimensi *Work Family Balance*

1) *Work Interference Personal Life* (WIPL)

Dalam dimensi ini melihat sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan sehari-hari individu. Contohnya seseorang sulit mengatur waktu pribadinya dikarenakan pekerjaan.

3) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

4) *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*

Sedangkan menurut Greenhaus, Collins & Shaw (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013) ada tiga dimensi yaitu :

4. Manfaat *Work Family Balance*

Work family balance memiliki beberapa manfaat baik, untuk karyawan ataupun untuk suatu organisasi, kosekuensi dari *work family balance* menunjukkan dapat menurunkan tingkat *absenteeism*, meningkatkan komunikasi antar karyawan, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Toma, T, & N, 2014). Menyeimbangkan waktu keterlibatan pada keluarga dan dunia kerja dapat menurunkan konflik kerja-keluarga dan stres sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang, adapun keuntungan untuk perusahaan atau organisasi adalah dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pada karyawan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Work family balance juga dapat menekan kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri dan menurunkan tingkat *absenteeism* karyawan di suatu organisasi atau tempat kerja (Allen & Kiburz, 2012)

Menurut Luthans berpendapat bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal di dalam sebuah organisasi lebih lanjut Gibson menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau psikologis dalam sebuah organisasi dan dirasakan oleh anggota atau karyawan dan dirasa dapat mempengaruhi perilaku, sikap karyawan terhadap pekerjaannya (dalam Prihatsanti & Dewi, 2010)

Menurut Kolb dkk. Mendefinisikan bahwa dalam iklim organisasi diperankan oleh tujuh aspek antara lain yaitu tanggung jawab, standart, penghargaan, komformitas, kejelasan organisasi, serta dukungan dan

Menurut Borw Leight mengatakan bahwa keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi atau karyawan yang mengarah kepada aspek-aspek seperti kebermaknaan psikologis lingkungan kerja ataupun keamanan psikologis lingkungan kerja adalah iklim organisasi (dalam Aryansah & Erika, 2013).

Berdasarkan uraian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan atau didefinisikan bahwa Iklim Organisasi adalah lingkungan melakukan pekerjaan dan persepsi subjektif anggota mengenai gaya formal atau informal manajer atau kualitas dari lingkungan internal yang secara rutin atau bertahan lama dan dapat mempengaruhi tingkah laku anggota seperti sikap, nilai dan motivasi yang dapat diukur sehingga mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Iklim Organisasi yang terdapat pada sebuah organisasi memiliki beberapa dimensi yang membuatnya menjadi suatu kondisi yang utuh sehingga dapat dirasakan oleh anggota organisasi, berikut dimensi-dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015) yaitu :

1) Struktur

Dalam dimensi ini terdapat gambaran mengenai kejelasan tugas, wewenang, aturan-aturan kerja, dan prosedur kerja.

2) Tanggung Jawab

Yang dimaksud adalah responsibility individu mengenai tanggung jawab dalam bekerja dan konsekuensi terhadap hasil kerja.

3) Imbalan

Adanya penghargaan yang diberikan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Baik itu imbalan (Reward), kesesuaian atau keadilan ataupun mengenai gaji dan kebijakan promosi atau naik jabatan

4) Risiko

Mengenai tantangan atau resiko dalam pekerjaan di dalam sebuah perusahaan, melihat bagaimana sebuah perusahaan itu bertindak untuk mengambil risiko atau hanya mencari aman dalam arti lain tidak berani mengambil risiko

5) Toleransi

Merupakan hal-hal yang berhubungan dengan dukungan atau hubungan dengan sesama teman kerja, ada empat faktor dalam toleransi yaitu dukungan, kehangatan, standar dan identitas.

6) Konflik

Konflik adalah suatu situasi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dan atasan, bawahan dengan bawahan, dan menekankan kepada kondisi dimana manager dan para karyawan mau untuk mendengarkan pendapat yang berbeda serta mengulas tentang bagaimana pemecahan atau pencarian jalan keluar terhadap masalah yang timbul atau yang terjadi di perusahaan.

Sedangkan menurut Koys dan De Cotiis (Wijayanto S. A., 2017) ada enam kategori dimensi iklim organisasi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja. Sehingga untuk melihat bagaimana kondisi atau iklim organisasi sebuah perusahaan atau organisasi harus melihat dari aspek-aspek di atas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan aspek-aspek atau dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer yang terdiri dari 6 dimensi yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, toleransi dan konflik.

C. Perempuan Karir di dalam Islam

Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja di luar rumah. Merujuk kepada M. Nasyaruddin Latief mengenai hukum Islam terhadap peran ganda perempuan, ia menyatakan bahwa tidak aturan normatif Islam yang melarang perempuan bekerja di luar rumah dengan syarat tidak menghalangi fungsi utamanya sebagai ibu rumah tangga. (Latif, 2010). Di antara sekian banyak

“Wal-mu`minūna wal-mu`minātu ba`ḍuhum auliyā`u ba`d, ya`murūna bil-ma`rūfi wa yan-hauna 'anil-mungkari wa yuqīmunaṣ-ṣalāta wa yu`tunaz-zakāta wa yuṭī'unallāha wa rasūlah, ulā'ika sayar-ḥamuhumullāh, innallāha 'azīzun ḥakīm”(QS. at-Taubah: 71)

Ayat ini menunjukkan adanya persamaan antara laki-laki dan perempuan dalam menanggung beban syari'at. Mereka diperintahkan untuk menegakkan shalat dan menunaikan zakat. Mereka juga disuruh memerintahkan kepada yang *ma'ruf* dan melarang dari kemungkaran, hal ini sekaligus menyatakan bahwa kaum wanita yang beriman dapat menjadi wali atau pengatur kaum pria yang beriman atau sebaliknya. Sebab wanita juga mempunyai kemampuan dan hak yang sama dengan pria juga pentingnya kerjasama untuk saling menolong baik dalam rangka kepentingan pekerjaan (karier) maupun untuk kepentingan ibadah.

“Man ‘amila ṣāliḥam min zakarin au unṣā wa huwa mu‘minun fa lanuḥyiyannahū ḥayātan ṭayyibah, wa lanajziyannahum ajrahum bi‘aḥsani mā kānu ya‘malun”

Dari ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagaimana *privilege* kaum pria, wanita pun memiliki *privilege* untuk memiliki kemandirian termasuk mengatur hak ekonominya. Ayat di atas adalah semua pria dan wanita yang beriman. Jadi menurut ayat di atas tidak ada larangan bagi wanita untuk bekerja selama tidak menyimpang dari batasan-batasan di atas dan sudah barang tentu batasan-batasan tersebut juga berlaku untuk pria. Sekalipun tidak ada larangan bagi kaum wanita menjadi wanita karier, akan tetapi juga ada hal yang sangat prinsip yang tentu harus dipertimbangkan, baik oleh pria maupun oleh kaum wanita yang berkarier, yaitu kewajiban orang tua memberikan perhatian dan kasih sayang kepada anak-anaknya.

Islam membebaskan wanita dari belenggu kebodohan, ketertinggalan dan perbudakan. Dengan demikian, Islam memang agama pembebasan, melalui Islam manusia dituntun hidup bebas yang sesuai dengan tuntunan Tuhan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Mahmudah, 2008) yaitu Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja dengan syarat dilakukan dengan cara yang baik dan tidak melupakan kodratnya sebagai wanita. Ada berbagai pendapat mengenai wanita karier diantaranya adalah :

Larangan ini di dasarkan bahwa suami diwajibkan untuk membimbing istri kepada jalan kebaikan sedangkan istri diwajibkan untuk mentaatinya sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

Dan landasan yang lainnya mengenai tempat wanita menjadi ibu rumah tangga atau berada di dalam rumah untuk mengurus anak, mendidik, dan mempersiapkan urusan rumah tangga dan keperluan suami adalah sabda dari Rasulullah SAW :

2. Hukum Wanita Berkarir di Luar Rumah

“Dan tatkala ia sampai disumber air negeri Mad-yan ia menjumpai di sana sekumpulan orang yang sedang meminumkan (ternaknya), dan ia menjumpai di belakang orang banyak itu, dua orang wanita yang

D. Hubungan Iklim Organisasi dengan *Work Family Balance*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya *work family balance* antara lain yaitu dukungan keluarga, dukungan organisasi, orientasi kerja, kepribadian, jenjang karir dan yang terakhir adalah iklim organisasi. Hasil penelitian (Brough & Kalliath, 2009) menyatakan bahwa iklim kerja atau

E. Kerangka Teoritik

Didalam *work family balance* terdapat faktor-faktor yang berpengaruh atau yang perlu diperhatikan supaya dapat tercapai *work family balance* yaitu dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, dan jenjang karir serta iklim kerja atau iklim organisasi. Dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mengambil salah satu faktor yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas.

[illegible]

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu yang pengumpulan datanya diambil dengan cara menggunakan instrumen penelitian yang disebar atau dibagikan dan di analisis secara statistik untuk menguji sebuah hipotesis yang telah di ajukan atau di tetapkan di awal (Sugiyono, 2010). Sedangkan desain penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional kuantitatif, kenapa penelitian ini menggunakan penelitian korelasional dikarenakan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan dari dua variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh sebuah informasi tentang hal yang diteliti, kemudian ditarik kesimpulan. Dinamakan variabel karena nilai dari data tersebut

32

- a. Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah : *Work family balance*. Variabel terikat adalah variabel penelitian yang di ukur untuk mengetahui efek yang ditimbulkan oleh variabel bebas, dimana variabel ini adalah hasil dari pengaruh variabel bebas.
- b. Variabel Bebas (X) dalam penelitian ini adalah : Iklim organisasi. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau memiliki efek pada keberlangsungan variabel yang lainnya.

C. Definisi Operasional

a. *Work Family Balance*

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa *Work Family Balance* adalah tercapainya tingkat kepuasan individu yang sudah bekerja dan berstatus sebagai orang tua atau yang telah menikah terhadap setiap aspek kehidupan dalam konteks keluarga maupun pekerjaan yang di ukur dengan menggunakan *skala work family balance* berdasarkan 3 aspek yaitu *time balance*, *involvement balance*, serta *satisfaction balance*. Skala ini di adaptasi dan dimodifikasi dari Skala *work family balance* (Putri, 2016)

b. Iklim Organisasi

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli, peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah tingkat persepsi subjektif

c. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

Populasi adalah sebuah kelompok subjek penelitian yang akan di berikan generalisasi dari hasil penelitian (Azwar S. , Sikap Manusia : Teori dan Pengukuranya , 2011). Sedangkan menurut arikunto populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang ingin diteliti (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah guru di smkn 1 buduran yang berjumlah 83 orang. Ada guru laki- laki berjumlah 20 orang dan guru wanita di Smkn 1 Buduran Sidoarjo yang berjumlah 63 orang. Sedangkan subjek dalam penelitian ini hanya tenaga pengajar atau guru wanita yang sudah menikah, peneliti tertarik mengambil subjek ini dikarenakan sesuai dengan tujuan peneliti yaitu untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *work family*

[illegible]

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Non Probability sampling* dengan *Purposive Sampling*, dikarenakan peneliti memiliki kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti dalam menentukan sebuah sampel (Sugiono, 2010).

Berikut peneliti menyajikan dalam tabel *blue print* dari skala Iklim Organisasi :

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorabe</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur organisasi	1,3,4,5	2	5
2	Imbalan	6,7	8	3
3	Tanggung Jawab	9,10,11,12,		4
4	Resiko	13,14,15		3
5	Toleransi	16,17,18,19,20,21		6
6	Konflik	22,23,24,25		4
Total				25

1) Validitas Iklim Organisasi

[illegible]

Apabila koefisien alat ukur mendekati angka 1 maka dapat di simpulkan atau dikatakan, alat ukur tersebut memiliki koefisien reliabilitas yang baik dan sebaliknya apabila mendekati angka 0 maka dapat disimpulkan alat ukur tersebut memiliki koefisien reliabilitas yang kurang baik (Azwar, 2010).

Family Balance

Definisi Operasional Work Family Balance

Work family balance adalah tercapainya tingkat kepuasan individu yang sudah bekerja dan berstatus sebagai orang tua atau yang telah menikah terhadap setiap aspek kehidupan dalam konteks keluarga maupun pekerjaan. *Work family balance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *skala work family balance* berdasarkan 3 aspek yaitu *time balance*, *involvement balance*, serta *satisfaction balance*. Skala ini diadaptasi dan dimodifikasi dari Skala *work family balance* (Putri, 2016)

a. Definisi Operasional *Work Family Balance*

b. Alat Ukur *Work Family Balance*

E. Analisis Data

1. Uji Asumsi

Uji normalitas di gunakan untuk melihat apakah data yang di ambil dari sebuah populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai sign atau $p > 0,05$ menyimpulkan bahwa H_0 di terima, dan sebaliknya apabila nilai sign atau $p < 0,05$ maka H_0 di tolak (Santoso, 2010) yang di dalam penelitian ini menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov Test* menggunakan SPSS 16.0 . Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil nilai sign atau p adalah 0,034, nilai sign atau p $0,034 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan atau di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel satu terhadap variabel yang lainnya. Uji linieritas menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang ingin di analisis mengikuti garis lurus, peningkatan kuantitas pada sebuah variabel di ikuti peningkatan kuantitas variabel lainya secara linier. Kaidah yang di pakai adalah apabila nilai sign atau $p > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier dan sebaliknya apabila nilai sign atau $p < 0,05$ maka terdapat hubungan tidak linier antara dua variabel. Berdasarkan hasil uji linieritas, mengemukakan hasil bahwa nilai sign adalah 0,474 dimana $0,474 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara iklim organisasi dengan *work family balance*.

Berdasarkan dari beberapa uji prasyarat yang telah dilakukan kepada dua variabel yaitu iklim organisasi dan *work family balance* menunjukkan bahwa sebaran data bersifat normal dan linier, sehingga kedua variabel tersebut dapat di analisis menggunakan teknik korelasi *product moment*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work family balance* pada guru wanita di smkn 1 buduran di kabupaten Sidoarjo. Fenomena yang diambil adalah banyaknya wanita yang bekerja, berdasarkan data BPS untuk periode 2011 sampai 2014, perempuan yang memilih untuk menjadi wanita karir pada tahun 2011 adalah 45,34% sedangkan yang memilih menjadi wanita karir pada tahun 2014 adalah 47,08%.

Dalam penelitian ini urgensinya adalah jika dibandingkan seorang pria, tentunya wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan dalam rumah tangga salahsatunya bertugas menjadi seorang ibu untuk anak-anaknya, melayani suami dan lain-lain. Maka dari itu seringkali wanita merasa memiliki tanggung jawab yang lebih terhadap perannya di sebuah keluarga. Apabila *work family balance* tidak tercapai dapat menimbulkan dampak negatif yaitu akan berpotensi menimbulkan konflik dikarenakan tidak mampunya menjalankan peran yang lebih banyak atau peran ganda, dalam hal ini yaitu *role overload* ketika seorang wanita yang memilih menjadi pekerja akan mengalami peran berlebih, hal tersebutlah yang menjadi dasar peneliti dalam memilih topik penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini yaitu 64 guru wanita yang mengajar di smkn 1 buduran sidoarjo, dari 64 guru wanita tersebut digolongkan berdasarkan data demografisnya :

Berdasarkan pengelompokan subjek berdasarkan status pernikahan dalam penelitian ini hanya ada 1 kelompok saja yaitu ‘menikah’ atau yang berarti sudah menikah, dikarenakan kriteria subjek adalah seorang wanita yang sudah menikah, dapat dilihat melalui Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

[illegible]

2. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penggolongan subjek berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini juga hanya ada satu jenis atau kelompok saja yaitu "wanita" dikarenakan kriteria subjek dalam penelitian ini yaitu seorang wanita, dapat dilihat dari Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	63	100.0	100.0	100.0

3. Pengelompokan Subjek Berdasarkan Umur

Pengelompokan subjek berdasarkan umur peneliti mendapatkan penggolongan rentan usia yaitu 17 - 24 tahun, 25 - 34 tahun, 35 - 49 tahun, 50 - 64 tahun, dan 65 tahun ke atas, adapun hasilnya bisa dilihat melalui Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 sampai 34 tahun	7	11.1	11.1	11.1
	35 sampai 49 tahun	20	31.7	31.7	42.9
	50 sampai 64 tahun	35	55.6	55.6	98.4
	65 tahun keatas	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dari tabel 4.3 dapat di ketahui persentase dan jumlah subjek penelitian adalah usia 17 sampai 24 tahun tidak ada atau 0, usia 25 sampai 34 tahun berjumlah 7 atau 11,1 %, usia 35 sampai 49 tahun berjumlah 20

Rumusnya yaitu $X > \text{Mean} + \text{SD}$, sehingga kategori dalam skala iklim organisasi $X > 75 + 16,667 = 91,667$ dibulatkan yaitu $X > 92$, sedangkan pada skala *work family balance* $X > 63 + 14 = 77$ yaitu $X > 77$

Berdasarkan semua data analisis serta pengujian hipotesis menggunakan analisis *product moment* yang menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,001.

Apabila uji prasyarat terpenuhi baru kemudian melakukan analisis *product moment*, dan hasil yang diperoleh menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,001, dimana $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya adalah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work family balance*, dan nilai dari koefisien korelasinya yaitu sebesar 0,420 yang menjelaskan bahwa arah hubungan antara iklim organisasi dan *work family balance* adalah positif yang diartikan semakin baik tingkat iklim organisasi karyawan wanita tersebut, maka semakin baik pula tingkat *work family balance* karyawan wanita tersebut. Dan sebaliknya semakin rendah atau jelek tingkat iklim organisasi karyawan wanita tersebut, semakin rendah pula *work family balance* karyawan wanita tersebut, hal ini selaras dengan apa yang

Selaras dengan teori yang di paparkan oleh Greenhauss, Collins dan Shaw yaitu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work family balance* yaitu dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir dan salah satunya yaitu iklim organisasi. Seseorang dapat mencapai *work family balance* dengan mudah apabila bekerja pada perusahaan yang supportif terhadap keluarga (dalam Ayuningtyas & Septarini, 2013), tentu dengan memperhatikan aspek-aspek iklim organisasi, seperti struktur organisasi yang menggambarkan kejelasan tugas dan wewenang serta aturan-aturan kerja, tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan, imbalan yang sesuai dengan apa yang telah di kerjakan, resiko kerja yang rendah, toleransi yang berhubungan dengan dukungan sesama rekan kerja,dan konflik yang mengulas tentang bagaimana cara pemecahan masalah atau jalan keluar yang ada dalam perusahaan menurut Litwin dan Stringer (dalam Setiawan, 2015).

[illegible]

Hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa dalam jumlah subjek yang diteliti dalam skala *work family balance* dan skala iklim organisasi adalah 63 orang, pada skala iklim organisasi memiliki nilai range sebesar 35, nilai *minimum* atau terendah yang di peroleh di skala iklim organisasi adalah 86 dan nilai *maximum*nya atau tertinggi adalah 121, *mean* atau nilai rata-rata yaitu 98.60, dan nilai standar deviasinya adalah 6.997, sedangkan nilai *variance* adalah 48.953. Kemudian pada skala *work family balance* memilki nilai range sebesar 33, nilai *minimum* atau nilai terendahnya adalah 70, nilai *maximum* atau nilai tertingginya adalah 103, *mean* atau nilai rata-rata adalah 84.67, dan nilai standar deviasinya adalah 7.644, sedangkan nilai *variance*-nya adalah 55.710.

[illegible]

kategori cukup, serta tidak satupun subjek yang memiliki tingkat *work family balance* yang rendah ataupun sangat rendah.

Berdasarkan uji deskripsi terkait umur pada variabel iklim organisasi yang tertinggi adalah subjek yang memiliki rentang usia 35–49 tahun. Sedangkan pada variabel *work family balance* subjek dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi adalah 86.70 yaitu pada rentang usia 35–49 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek yang merasa memiliki tingkat *work family balance* yang tertinggi adalah subjek dengan rentang usia 35–49 tahun, dan data sebaran sesuai dengan uji deskriptif yang tergolong memiliki tingkat iklim organisasi maupun tingkat *work family balance* yang baik adalah semua subjek yaitu yang berjumlah 63 subjek, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan (Novenia & Zenita, 2017) bahwa iklim organisasi yang memiliki nilai tinggi adalah pada rentang umur 30 sampai 40 tahunan.

Berdasarkan hal ini sesuai dengan landasan teori pada bab dua, terkait dengan pilihan sebagai wanita karir tidak lagi menjadi larangan di dalam agama islam apabila tidak menghalangi fungsi utamanya sebagai ibu rumah tangga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudah, 2008) yaitu Islam tidak melarang perempuan untuk bekerja dengan syarat dilakukan dengan cara yang baik dan tidak melupakan kodratnya sebagai wanita. Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasannya selama proses penelitian, ada beberapa hal terkait dengan kurang variatifnya data demografi yang di dapatkan sehingga analisis yang dilakukan hanya sebatas uji hipotesis dan uji deskriptif saja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat menggali lebih dalam terkait penelitian tentang iklim organisasi dan *work family balance* baik dari sisi pengembangan dalam metode penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif atau dari sisi pengembangan variasi variabel yang ingin di teliti

Septarini, B. G. (2013). Hubungan Family Satisfaction dengan Work Family Balance pada Wanita yang Berkecukupan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Surabaya*.

de Penelitian. Yogyakarta: Pistaka Pelajar.

abilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

o Manusia : Teori dan Pengukuranya . Jakarta: Rineka Cipta.

s. (2010). Satisfaction With Work Family Balance. *Journal of Managerial Psychology*.

ath, T. (2009). Work Family Balance:Theoretical Framework. *Journal Organiz. Behav.*

Work Family Balance "Handbook of occupational Psychology Association .

H., & Shaw. (2003). The Relation Between Work and Family. *Journal of Vocational Behaviour*.

- XV

