



## Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Work Family Enrichment* pada Wanita Bekerja

Rosita Yuniati<sup>1</sup>

Fakultas Ilmu Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Setia Budi Surakarta  
ochita\_june@yahoo.co.id

Prilya Shanty Andrianie<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Setia Budi Surakarta  
prilya.shanty@gmail.com

### Abstract

*The existence of social trends such as the participation of women who work, the increasing number of divorces that cause more people to become single parents and multiple income families causes a person to become committed to the family as well as to his work. Work and family problems are two important things in the lives of adults, both men and women. Women who have multiple roles will surely experience conflict and stress that can reduce their quality of life. It is not uncommon for women who have multiple roles to be vulnerable to stress due to work demands and family demands. not all jobs will cause a conflict in women who work, some research shows that by working women will experience positive values and it makes it easier to carry out roles at work. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and work family enrichment. The hypothesis is that there is a positive relationship between perceived organizational support and work family enrichment for working women. This research uses quantitative methods and probability sampling. The subjects in this study were 32 married lecturers and employees of Setia Budi University. The measuring instrument used in this study is the scale of perception of organizational support and work family enrichment scale. The data analysis method used is product moment correlation. The results of data analysis showed a correlation of  $r_{xy}$  0.513 with  $p = 0.003$  ( $p < 0.05$ ). This proves that there is a positive relationship between perceived organizational support and work family enrichment. So the hypothesis in the proposed research can be accepted.*

*Keywords: organizational support, perception, work family enrichment.*

### Abstrak

Trend sosial seperti partisipasi wanita yang bekerja, meningkatnya angka perceraian yang menyebabkan semakin banyak orang menjadi orangtua tunggal serta keluarga berpenghasilan ganda menyebabkan seseorang menjadi memiliki komitmen terhadap keluarga sekaligus terhadap pekerjaannya. Permasalahan pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal yang penting dalam kehidupan orang dewasa, baik pria maupun wanita. Wanita yang memiliki peran ganda pasti akan mengalami konflik dan stres yang dapat mengurangi kualitas hidup mereka. Tidak jarang wanita yang memiliki peran ganda rentan mengalami stres karena tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. tidak semua pekerjaan akan menimbulkan suatu konflik pada wanita yang bekerja, beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan bekerja maka wanita akan mengalami nilai positif dan hal itu mempermudah untuk menjalankan peran di tempat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work family enrichment*. Hipotesis yang diajukan yaitu adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work family enrichment* pada wanita yang bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampel *probability sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan Universitas Setia Budi yang sudah menikah yang berjumlah 32 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi dukungan organisasi dan skala *work family enrichment*. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Hasil analisis data menunjukkan korelasi sebesar  $r_{xy}$  0,513 dengan  $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini membuktikan terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work family enrichment*. Sehingga hipotesis dalam penelitian yang diajukan dapat diterima.

Kata kunci: dukungan organisasi, persepsi, *work family enrichment*.

## PENDAHULUAN

Perubahan trend mengenai pekerjaan dan keluarga sudah mulai bergeser, sekarang banyak kita jumpai wanita yang bekerja di luar rumah untuk mengembangkan potensi serta untuk terpenuhinya kebutuhan untuk diakui. Adanya trend sosial seperti partisipasi wanita yang bekerja, meningkatnya angka perceraian yang menyebabkan semakin banyak orang menjadi orangtua tunggal serta keluarga berpenghasilan ganda menyebabkan seseorang menjadi memiliki komitmen terhadap keluarga sekaligus terhadap pekerjaannya (Grywaez dan Marks, 2000). Permasalahan pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal yang penting dalam kehidupan orang dewasa, baik pria maupun wanita. Masa dewasa adalah salah satu masa perkembangan yang dialami. Santrock (2002) mengatakan tugas perkembangan dewasa awal antara lain mendapatkan pekerjaan, memilih suami, belajar hidup bersama suami/isteri, membentuk keluarga dan mengasuh anak. Keterlibatan wanita di luar rumah menandakan bahwa wanita telah membangun identitas baru dalam dirinya, tidak hanya sebagai ibu, namun juga sebagai wanita karir/pekerja (Risnawati, 2011). Menurut Gutek dkk (Aycan & Eskin,2005) faktor pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya. Berdasarkan penelitian dapat dikatakan bahwa peran ganda antara pekerjaan dan keluarga banyak menimbulkan konflik baik bagi organisasi maupun bagi keluarga (Warner & Hausdof,2009).

Wanita yang bekerja di luar rumah memiliki tugas tambahan yang harus dikerjakan dalam waktu bersamaan selain kewajiban untuk mengurus suami. Wanita yang memiliki peran ganda pasti akan mengalami konflik dan stres yang dapat mengurangi kualitas hidup mereka. Tidak jarang wanita yang memiliki peran ganda rentan mengalami stres karena tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Wanita yang mengalami konflik hanya yang menimbulkan peran ganda (Greenhaus & Powell,2006). Akan tetapi tidak semua pekerjaan akan menimbulkan suatu konflik pada wanita yang berkerja, beberapa penelitian menunjukkan bahwa dengan bekerja maka wanita akan mengalami nilai positif dan hal itu mempermudah untuk menjalankan peran di tempat bekerja. Hasil penelitian dari Greenhaus & Poweel (2006) mengatakan bahwa peran seseorang dalam pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan kesehatan mental, kesehatan fisik, dan penahan dari efek negatif lainnya dari peranan yang lain. Penelitian Lu (2011) menunjukkan bahwa dukungan supervisor berpengaruh terhadap *work enrichment family* di China. Penelitian yang lain menyatakan konflik pekerjaan dengan keluarga berpengaruh signifikan terjadinya stres pada pekerja di Rumah sakit. (Indriyani, 2009). Menurut Sieber (Muzdalifah, 2014) mengatakan bahwa banyak peran tidak selalu menimbulkan konflik. Harun, Rifqoh dan Re Media Service (Mudzdaligah,2018) menyatakan

bahwa sukses dalam karir akan berdampak psikologis pada wanita yaitu lahirnya perasaan lebih percaya diri dan bahagia. Emosional positif akan diperoleh pada Ibu yang bekerja. Menurut Santoso (2010) ketika bekerja individu memiliki eksistensi diri, mampu meningkatkan finansial, mendapatkan tempat bekerja, waktu luang yang berharga, persahabatan dan sarana menyalurkan emosi *enrichment* merupakan suatu nilai yang positif yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga dan komitmen organisasi (Carsolm, Grzywacz & Zivnaska, 2009). Pekerja yang terlibat dalam peran ganda ditugaskan untuk melakukan pekerjaannya dengan memandang pekerjaannya memiliki dampak positif guna meningkatkan kualitas kinerja sehingga memperoleh *work to family enrichment*. *Work family enrichment* dapat terjadi ketika pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan sekeluarga dan *family works enrichment* pengalaman keluarga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Greenhaus & Powell, 2006).

Dalam organisasi terjadi interaksi antara karyawan dan sistem yang ada dalam perusahaan. Dukungan organisasi merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yang mengarah pada hasil saling menguntungkan (Rhoades & Eisenberger, 2002) Kualitas karyawan dapat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Lebih lanjut menurut Eisenberger (2002) dukungan organisasi yang dirasakan tergantung ada persepsi yang digunakan pekerja pada umumnya untuk menyimpulkan komitmen organisasi terhadap hubungan sosial.

Karyawan akan merasakan adanya dukungan organisasi apabila mendapatkan keuntungan yang sudah disepakati bersama. Karyawan akan mempersepsikan organisasi terhadap penghargaan dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Wujud dukungan organisasi terhadap karyawan adalah dengan memberikan gaji, libur, hubungan antara atasan dengan rekan kerja, perhatian dan toleransi. Salah satu program yang dimiliki oleh organisasi sebagai wujud dari dukungan organisasi antara lain kebijakan cuti untuk merawat anak sakit, memiliki jam kerja yang fleksibel dan fasilitas penitipan anak (Halpern & Murphy, 2005).

Dukungan organisasi menjadikan karyawan merasakan sosioemosional yang baik yang akan berdampak pada kesejahteraan, Dukungan organisasi merupakan suatu hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi. Melalui interaksi organisasi yang menguntungkan karyawan akan merasakan kesejahteraan dari hasil kontribusi yang diberikannya pada organisasi. Penelitian yang dilakukan Eisenberger (1986) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* dapat meningkatkan kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Adanya bentuk

penghargaan terhadap usaha dan kontribusi karyawan membuat karyawan merasa pekerjaan dan usaha yang dilakukan tidaklah sia-sia dan merasa dihargai oleh organisasi serta dirasa penting oleh organisasinya. Menurut Shore & Tetrick (1991) perlakuan organisasi terhadap karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang merasa menerima dukungan organisasi akan merasa berkewajiban membalas dengan komitmen, sikap positif untuk mendukung tujuan organisasi. Karyawan merasa dukungan organisasi memiliki persepsi positif terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dampaknya karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga memperkaya pengalaman kerja sehingga dapat meningkatkan peran ibu dalam keluarga. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi akan meningkatkan kualitas kerja dalam memberikan kontribusi pada pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh dukungan organisasi terhadap *work enrichment family* pada wanita bekerja. Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap *work family enrichment* pada wanita bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *work family enrichment* pada wanita bekerja.

Menurut Greenhaus & Powell (2006) *work family enrichment* adalah keadaan sejauh mana pengalaman individu dalam suatu peran dapat meningkatkan kualitas hidupnya dalam peran lainnya. Sedangkan Frone (Dyson-Washington, 2006) menyatakan bahwa *work family enrichment* adalah sejauh mana partisipasi di tempat kerja atau di rumah lebih mudah berdasarkan keterampilan, peluang yang diperoleh atau dikembangkan di rumah atau pekerjaan. *Enrichment* atau pengayaan terjadi ketika sumber daya seperti keterampilan dan perspektif, fleksibilitas, psikologi dan fisik sosial modal dan sumber daya material yang diperoleh dari satu peran baik secara langsung meningkatkan kinerja dalam era lain (Carlson, et al, 2006). Menurut Wayne, dkk (2004) efek positif yang terdapat pada tempat bekerja dan membawa pengaruh positif ke dalam kehidupan pribadi disebut juga dengan *work family enrichment*.

Menurut Carlson (2006) *work family enrichment* memiliki 3 aspek yaitu: Afek (Terjadi ketika keterlibatan dalam bekerja menghasilkan keadaan emosi positif dan sikap yang membantu individu menjadi anggota keluarga yang lebih baik. Individu akan memperoleh kesenangan, suasana hati yang gembira ketika masuk dalam organisasi); Pengembangan (Terjadi keterlibatan dalam kerja yang menyebabkan adanya perolehan atau penyempurnaan dari keterampilan, pengetahuan atau perilaku yang membantu individu menjadi anggota

keluarga yang lebih baik); dan Modal (Terjadi keterlibatan dalam kerja menghasilkan sumber daya seperti rasa aman, prestasi atau pemenuhan diri, menyediakan individu untuk meraih kesuksesan).

Dukungan organisasi adalah hubungan saling menguntungkan antara karyawan dengan organisasi. Karyawan merasakan kesejahteraan dari hasil kontribusi yang diberikan pada organisasi. Karyawan merasakan dukungan organisasi positif maka karyawan akan meningkatkan kinerja. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) Ada 3 aspek dari persepsi dukungan organisasi yaitu :

#### 1) Keadilan

Cropanzo dan Greenberg (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membedakan aspek struktural dan aspek sosial dari keadilan prosedural. Aspek struktural merupakan keadilan yang ditinjau dari segi peraturan formal dan kebijakan mengenai karyawan, serta keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan, termasuk didalamnya adalah pemberitahuan sebelum sebuah keputusan diimplementasikan, adanya penerimaan informasi yang akurat, dan memberikan kesempatan mengajukan suara dalam pengambilan keputusan sedangkan aspek sosial merupakan keadilan yang ditinjau dari cara organisasi memperlakukan dan menghormati karyawan.

#### 2) Dukungan atasan

Dukungan atasan karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottle & Sharafinski, Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan atasan dapat diartikan sebagai pemberian motivasi ataupun pujian pada karyawan. Dukungan atasan juga memiliki kaitan yang erat dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, karena atasan sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung

### 3) Penghargaan organisasi

Penghargaan perusahaan terhadap kontribusi atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang telah mengkontribusikan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya akan memperoleh apresiasi berupa keuntungan. Perhatian organisasi dapat berupa memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini ingin melihat sejauh mana peran variabel bebasnya berupa dukungan organisasi terhadap variabel terikatnya yaitu *work family enrichment* pada wanita yang bekerja. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah di Universitas Setia Budi berjumlah 82 orang.

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sample* dengan asumsi pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan random, artinya bahwa setiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis dengan analisis korelasi *procut moment*.

Peneliti melakukan pengambilan data awal berupa informasi yang berkaitan dengan data yang sesuai dengan penelitian. Kemudian ditentukan populasi dan menentukan pengambilan sampel penelitian. Subjek diberikan dua skala penelitian yang harus diisi sesuai apa yang dirasakan oleh subjek penelitian. Responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan membuat tanda silang (X) pada kolom yang sesuai. Pengisian skala dilakukan yaitu pada tanggal 2-4 Januari 2020. Proses selanjutnya setelah pengisian skala skoring hasil.

Kategorisasi untuk variabel Dukungan Organisasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.

Kategorisasi Skala Dukungan Organisasi

Norma	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi
$X \leq M - 1 \frac{1}{2} SD$	Sangat rendah	$X \leq 48,2$	0
$M - 1 \frac{1}{2} SD < X \leq M - \frac{1}{2} SD$	Rendah	$48,2 < x \leq 60,58$	0
$M - \frac{1}{2} SD < X \leq M + \frac{1}{2} SD$	Sedang	$60,58 < x \leq 87,67$	21
$M + \frac{1}{2} SD < X \leq M + 1 \frac{1}{2} SD$	Tinggi	$87,67 < x \leq 99,8$	11
$X > M + 1 \frac{1}{2} SD$	Sangat tinggi	$X > 99,8$	0
TOTAL SUBJEK			32

Sedangkan kategorisasi untuk variabel *Work Family Enrichment* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.

Kategorisasi Skala *Work Family Enrichment*

Norma	Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi
$X \leq M - 1 \frac{1}{2} SD$	Sangat rendah	$X \leq 30,78$	1
$M - 1 \frac{1}{2} SD < X \leq M - \frac{1}{2} SD$	Rendah	$30,78 < x \leq 32,79$	1
$M - \frac{1}{2} SD < X \leq M + \frac{1}{2} SD$	Sedang	$32,79 < x \leq 38,82$	26
$M + \frac{1}{2} SD < X \leq M + 1 \frac{1}{2} SD$	Tinggi	$38,82 < x \leq 42,84$	2
$X > M + 1 \frac{1}{2} SD$	Sangat tinggi	$X > 42,84$	2
TOTAL SUBJEK			32

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada uji normalitas, sebaran data ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Sebaran data dikatakan normal jika  $p > 0,05$ . Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan sebaran variabel dukungan organisasi dengan nilai  $Z$  sebesar 0,859 dengan  $p = 0,452$  ( $p > 0,05$ ) dengan demikian sebaran variabel dukungan organisasi menunjukkan sebaran data normal. Sedangkan variabel *work family enrichment* memiliki nilai  $Z = 1,265$  dengan  $p = 0,081$  ( $p > 0,05$ ) yang artinya sebaran variabel *work family enrichment* normal.

Sementara itu, uji linieritas bertujuan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Hubungan antara dukungan organisasi dengan *work family enrichment* dikatakan linier apabila nilai  $p < 0,05$ . Hasil linieritas menunjukkan bahwa nilai  $F = 5,473$  dengan  $p = 0,047$ . Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut linier.

Tabel 3.

## Hasil Uji Hipotesis

		Dukungan Organisasi <i>Work Family Enrichment</i>	
Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	1	,513*
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	32	32
Work Family Enrichment	Pearson Correlation	,513*	1
	Sig. (2-tailed)	,0	
	N	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,513 dengan  $p$  0,03 ( $p < 0,05$ ) dengan demikian hipotesis diterima bahwa ada hubungan positif antara dukungan organisasi dengan *work family enrichment*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work family enrichment* pada wanita bekerja di lingkungan Universitas Setia Budi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap terciptanya *work family enrichment*. Penelitian Eisenberger dkk (1986) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Dalam Organisasi Pendidikan Pendidikan persepsi dukungan organisasi dimaknai sebagai persepsi positif pekerja terhadap institusi, sehingga pekerja akan jauh mengembangkan keterampilan kerja dan kompetensi kerjanya dan hal ini diharapkan dapat memberikan output yang baik bagi institusi. Berdasarkan data penelitian didapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi karyawan Universitas Setia Budi termasuk pada kategori sedang (65%) dan tinggi (34%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada karyawan di Universitas Setia Budi baik. Menurut Kichmeyer (Greenhaus & Powell, 2006) para peneliti mengatakan hubungan positif antara pekerjaan dan keluarga menggunakan konsep *enrichment*. Hasil penelitian Carlson, Grzywacz, & Zivnuska (2009) mengatakan bahwa *enrichment* merupakan suatu nilai yang positif yang berkaitan dengan kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan komitmen organisasi. Pekerja yang melakukan kegiatan dengan emosional positif memberikan kepuasan terhadap hasil yang diperolehnya. Pekerja yang memiliki peran ganda dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan memandang positif pekerjaannya sehingga memiliki dampak yang positif agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, sehingga tercapai apa yang dimaksud dengan *work to family enrichment*.



*Work-family enrichment* terjadi ketika pengalaman kerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Peran kerja dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan perilaku kehidupan keluarga dan peran ibu dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan perilaku dan cara berpikir dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian pengalaman yang didapatkan dari peran sebagai karyawan dapat diterapkan untuk peran seorang ibu dalam keluarga.

Menurut Carlson, et al (2006) *work family enrichment* terjadi ketika pengalaman positif individu dari pekerjaan dapat mempengaruhi keluarga. Pekerja didukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Pencapaian organisasi akan memberikan kesan positif terhadap karyawan. Dan kesan ini akan memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja dalam organisasi dan keluarga. Peran kerja dapat di manfaatkan untuk memperkaya perilaku dan cara berpikir dalam menyelesaikan permasalahan keluarga. *Work family enrichment* dapat dikatakan sejauh mana pengalaman dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup peran yang lainnya (Greenhaus & Powell, 2006).

Berdasarkan data penelitian didapatkan bahwa *Work Family Enrichment* dan Universitas Setia Budi tergolong sedang (81%) dan tinggi (6%) hal ini menunjukkan bahwa berbagai pengalaman menguntungkan yang diperoleh dari pekerjaan dapat diterapkan pada peran anggota keluarga. Individu yang terlibat dalam dua peran yang memiliki konsentrasi dengan emosional positif akan memanfaatkan pengalaman dan pengetahuan untuk diterapkan pada kedua peran. *Work family enrichment* merupakan peningkatan kinerja peran ibu yang bersumber dari pengalaman di tempat bekerja. Pengaruh positif ini berguna untuk meningkatkan kualitas peran ibu yang diperoleh dari peran sebagai pekerja. Melakukan peran dengan emosional positif dapat meningkatkan hasil dari peran yang dilakukan. Beberapa studi juga mengeksplorasi penyebab dari *work family enrichment* salah satunya adalah dukungan organisasi, namun temuannya tidak memberikan banyak wawasan teori ke dalam proses dimana berbagai variabel dapat menghasilkan *work family enrichment* (Greenhaus & Powell, 2006).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan organisasi mempengaruhi *work family enrichment* pada wanita yang bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Calson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work family balance more than Conflict and enrichment. *Human Relations*, 62 (10).
- Calson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006) Measuring the positive side of the work family interface: Development and validation of work family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68 (1).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinghamber, F., Vandenberghe, C., Surcharski, I., L. & Rhoades, L. (2001). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational Support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. Doi:10.1037//0021-9010.86.1.42
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006) When Work and family are allies: a theory of work Family enrichment. *Academy of management review*, 31(1).
- Halpern, D. F., & Murphy, S. E. (2005) *From work family balance to work family interaction*. Lawrence Earlbaum Associates.
- Harun, Irhayati., Rifqoh & Re. Media Srevice. (2016). *Super Women*. Andi Offset.
- Muzdalifah., E., (2018) Hubungan Organisasi dengan Work Family pada Ibu Bekerja. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, 3 (1).
- Risnawati (2016). Peran Ganda isteri yang bekerja dalam membantu ekonomi keluarga Buruh perkebunan kelapa sawit pada PT Bumi Mas Agro di Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sosiatri-Sosiologi*, 4 (3).
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2001) Affective commitment to the organization: The Contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5). 825-836.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5). 825-836.
- Santoso, Eko, Jalu. (2010) *Life Balance Ways*. PT Elex Media Koputindo.
- Santrock, J. W. (2002) *Adolescence Illionis*. Mc Graw Hill.
- Shore, L. M. & Tectrick, I. E. (1991) A construct validity study of value of perceived organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5). 637-643.
- Yuliviona, R. (2014) Work Family Conflict dan stress kerja perempuan bekerja. *Jurnal Ipteks Terapan*, 8 (4)