

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA DOSEN WANITA DI PERGURUAN TINGGI “X”

Sari Puspita, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

saripuspita1994@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dengan *work-family conflict* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi “X”. Populasi penelitian berjumlah 87 dosen wanita di Perguruan Tinggi “X” dengan karakteristik dosen tetap yang memiliki NIDN, masa kerja minimal 1 tahun, berstatus menikah, dan aktif mengajar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Sampel penelitian berjumlah 43 dosen wanita. Metode pengambilan data menggunakan skala gaya kepemimpinan melayani sebanyak 38 aitem dengan nilai $\alpha = 0,984$ dan skala *work-family conflict* sejumlah 30 aitem dengan nilai $\alpha = 0,920$. Data dianalisa dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan hasil (r_{xy}) = -0,512 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$), artinya terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan melayani dengan variabel *work-family conflict*. Gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap *work-family conflict*.

Kata kunci: *work-family conflict*; gaya kepemimpinan melayani; dosen; wanita

Abstract

This research aims to determine the relationship between servant leadership style and work-family conflict of female lecturers in University “X”. Population in this research are 87 female permanent lecturers with national ID numbers in University “X”, minimum 1-year workperiod, currently married, and actively teaching. Sample for this research involved 43 female lecturers. The data collection used two psychology scale, which are servant leadership style scale (38 item, $\alpha = 0,984$) and work-family conflict scale (30 item, $\alpha = 0,920$). Data analysis performed by using simple regression analysis. The results showed that there is a significant negative relationship between servant leadership style and work-family conflict ($r_{xy} = -0,512$; $p = 0,000$). Therefore, servant leadership style gives effective contribution of 26,2% to work-family conflict.

Keywords: work-family conflict; servant leadership style; lecturer; female

PENDAHULUAN

Semakin maju tingkat ekonomi dan meningkatnya pendidikan wanita menyebabkan para wanita termasuk ibu rumah tangga memilih untuk bekerja dan menjalani peran ganda. Jumlah pekerja wanita yang meningkat menyebabkan bergesernya peran wanita. Dahulu, seorang wanita yang telah menikah hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, namun saat ini wanita banyak yang memiliki peran ganda dalam hidupnya, yaitu sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga.

Salah satu destinasi pekerja wanita adalah sektor perguruan tinggi. Jumlah wanita yang bekerja di perguruan tinggi meningkat secara signifikan dan terdapat sekitar 20% jabatan fungsional di perguruan tinggi diduduki oleh wanita (Rachman, 2013). Salah satu komponen penting di perguruan tinggi adalah dosen. Dosen mempunyai peran, tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk menjalankan peran, tugas dan tanggung jawab tersebut dibutuhkan dosen yang profesional dan berkompeten. Tuntutan tersebut tentu dapat menimbulkan konflik terutama pada dosen wanita yang menjalani peran ganda sebagai ibu dan wanita karier.

Steinberg dan Russo (2008), juga mengakui bahwa peran wanita sebagai istri dan pekerja, sebagai ibu dan pengasuh, dapat menjadi konflik atau mempengaruhi dinamika satu sama lain secara timbal balik. Hal tersebut akan mengarah pada munculnya *work-family conflict*. *Work-family conflict* mengacu pada perasaan ketidaksesuaian antara peran dalam pekerjaan dan keluarga, sebagai akibat dari partisipasi seseorang dalam satu peran yang membuatnya sulit untuk menjalani peran lainnya (Greenhaus & Beutell dalam Crane & Hill, 2010).

Greenhaus dan Beutell (dalam Crane & Hill, 2010), menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki beberapa dampak negatif, yaitu risiko kesehatan yang lebih besar, menurunkan peran sebagai orangtua, menurunkan produktivitas di tempat kerja, kepuasan hidup berkurang, kecemasan, stres kerja, dan mengurangi kepuasan pernikahan pada pasangan. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Alteza dan Hidayati (2009), yang menemukan bahwa *work-family conflict* menimbulkan dampak negatif secara individual pada subjek maupun terhadap lingkungan sekitar subjek (keluarga dan pekerjaan). Adapun dampak negatif yang dirasakan berupa gangguan psikologis dan kesehatan, terganggunya interaksi dengan keluarga, serta menurunnya produktivitas kerja dan hubungan sosial dengan rekan kerja.

Menurut Bellavia dan Frone (dalam Barling, Kelloway & Frone, 2005) tinggi rendahnya *work-family conflict* pada wanita dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik individu, peran keluarga dan peran pekerjaan. Faktor peran pekerjaan terdiri dari pembagian waktu untuk pekerjaan, stressor kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik tempat kerja, serta dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* dan diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan melayani merupakan suatu gaya kepemimpinan yang ditandai dengan melampaui kepentingan diri sendiri dan lebih menitikberatkan pada kesempatan untuk membantu pengikutnya dalam bertumbuh dan berkembang (Robbins & Judge, 2014). Barbuto dan Wheeler (dalam Sipe & Frick, 2009), mendefinisikan gaya kepemimpinan melayani sebagai suatu keinginan untuk melayani orang lain seperti panggilan alamiah seseorang.

Sendjaya dan Sarros (dalam Dierendonck & Patterson, 2010), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan melayani memiliki konotasi spiritual. Konsep gaya kepemimpinan melayani tidak hanya terbatas pada budaya barat, namun terdapat pula pada budaya Badui-Arab. Salah satunya adalah Omar bin Al-Khattab sebagai khalifah dari komunitas Islam yang sedang berkembang. Karakteristik kepemimpinan Omar bin Al-Khattab memiliki kesamaan dengan karakteristik kunci dari gaya kepemimpinan melayani yaitu kemampuan untuk mendengar dan menerima kritik, kemampuan untuk merencanakan dan mengatur, untuk mempromosikan partisipasi dalam pengambilan keputusan melalui syura, kemampuan untuk berempati, untuk mengubah dan mengatasi masalah yang tak terduga dan mempraktikkan kemampuan menyamar dalam penyelidikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis ingin membuktikan secara empiris mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan melayani dan *work-family conflict* pada dosen wanita di perguruan tinggi "X".

METODE

Populasi dalam penelitian ini yaitu dosen wanita di perguruan tinggi X yang berjumlah 87 orang. Adapun karakteristik dari populasi adalah dosen tetap yang memiliki NIDN (termasuk dosen Kopertis dan dosen yayasan), bekerja di perguruan tinggi X minimal 1 tahun, berstatus menikah, dan aktif mengajar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Sampel penelitian yang diperoleh

berdasarkan teknik *simple random sampling* sebanyak 43 dosen wanita. Skala *work-family conflict* (30 aitem; $\alpha = 0,920$) disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Carlson, Kacmar & Williams (2000) terdiri dari: (1) *time-based family interference with work*, (2) *time-based work interference with family*, (3) *strain-based family interference with work conflict*, (4) *strain-based work interference with family*, (5) *behavior-based family interference with work conflict*, (6) *behavior-based work interference with family*. Skala gaya kepemimpinan melayani (38 aitem; $\alpha = 0,984$) disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Barbuto dan Wheeler (2006), yaitu panggilan altruistik, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, pemetaan persuasif, dan pelayanan organisasi. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Berdasarkan uji normalitas terhadap gaya kepemimpinan melayani dan *work-family conflict* didapatkan nilai *Kolmogorov – Smirnov* pada gaya kepemimpinan melayani sebesar 0,748 dengan nilai $p = 0,630$ ($p > 0,05$) dan nilai *Kolmogorov – Smirnov* pada *work-family conflict* sebesar 0,985 dengan nilai $p = 0,286$ ($p > 0,05$), sehingga sebaran data kedua variabel memiliki distribusi normal. Uji linieritas hubungan antara variabel gaya kepemimpinan melayani dengan *work-family conflict* menunjukkan nilai koefisien F sebesar 14,535 dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier sehingga analisis data dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,512 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan melayani dengan variabel *work-family conflict*. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan negatif antara variabel gaya kepemimpinan melayani dengan variabel *work-family conflict* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi “X” diterima. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan mayoritas dosen wanita di Perguruan Tinggi “X” (74,42%) berada pada tingkat *work-family conflict* yang rendah, sedangkan mayoritas penilaian dosen wanita terhadap gaya kepemimpinan melayani atasan di Perguruan Tinggi “X” (74,42%) berada pada kategori tinggi.

Nilai R^2 dalam penelitian ini adalah sebesar 0,262 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap *work-family conflict* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi “X”, sementara 73,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah $Y = 99,917 + (-0,383)X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel *work-family conflict* (Y) akan berubah sebesar -0,383 untuk setiap perubahan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan melayani (X).

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan oleh penelitian dari Tang, Kwan, Zhang, dan Zhu (2015). Tang, dkk (2015), menemukan bahwa gaya kepemimpinan melayani dan *work-to-family conflict* dapat dimediasi oleh kelelahan secara emosional dan pembelajaran pribadi dimana kepemimpinan melayani (yang dipersepsikan oleh karyawan) berhubungan negatif dengan kelelahan secara emosional dan berhubungan positif dengan pembelajaran pribadi. Lebih lanjut, mengurangi kelelahan secara emosional dan meningkatkan pembelajaran pribadi berhubungan dengan tingginya tingkat *work-to-family positive spillover*. Penelitian Putri dan Suhariadi (2015),

menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan atasan dengan *work-family conflict*. Penelitian Anderson, Betty, dan Byerly (2002), yang menemukan bahwa konsekuensi karir negatif dan kurangnya dukungan manajerial secara signifikan berhubungan dengan *work-to-family conflict*. Lebih lanjut dijelaskan bahwa fleksibilitas jam kerja dan dukungan manajer berhubungan negatif dengan *work-to-family conflict*, sedangkan konsekuensi karir berhubungan positif dengan *work-to-family conflict*.

Kepemimpinan melayani dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang bermanfaat bagi organisasi dengan cara menyadarkan, membangun keterikatan dan mengembangkan karyawan, serta bermanfaat untuk karyawan dengan melibatkan secara keseluruhan hati, pikiran dan jiwa masing-masing individu (Dierendonck & Patterson, 2010). Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang membantu pengikutnya untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan atau dalam hal lainnya yang memberi kontribusi untuk membangun diri pengikut menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia (Neuschel, 2008).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu adanya hubungan negatif antara variabel gaya kepemimpinan melayani dengan variabel *work-family conflict* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi "X" dapat diterima. Semakin tinggi skor gaya kepemimpinan melayani maka semakin rendah *work-family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor gaya kepemimpinan melayani maka semakin tinggi *work-family conflict*. Gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% terhadap *work-family conflict* pada dosen wanita di Perguruan Tinggi "X", sementara 73,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (2009). Work-family conflict pada wanita bekerja: Studi tentang penyebab, dampak dan strategi coping. *Laporan Penelitian*. Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management*, 31(3), 300-326.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-Family Conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Ed.), *Handbook of work stress*, 113-148. Thousand Oaks: Sage Publication, Inc.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Crane, D. R., & Hill, E. J. (2010). *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives*. Maryland: University Press of America.

- Dierendonck, D. V., & Patterson, K. (2010). Servant leadership: An Introduction. In D. V. Dierendonck & K. Patterson (Ed.), *Servant leadership: Development in theory and reasearch*, 3-10. New York: Palgrave Macmillan.
- Neuschel, R. P. (2008). *Pemimpin yang melayani*. Klaten: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Putri, R. P. L. H., & Suhariadi, F. (2015). Hubungan antara dukungan atasan, rekan kerja dan pasangan dengan work-family conflict pada karyawan wanita di perusahaan konstruksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(1), 221-228.
- Rachman, T. (2013, 21 Februari). Usaid latih 35 pimpinan perempuan PTN dan PTS. *Republika.co.id*. Diunduh dari <http://m.republika.co.id/berita/nasional/politik/13/02/21/mikitv-usaid-latih-35-pimpinan-perempuan-ptn-dan-pts>.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sipe, J. W., & Frick, D. M. (2009). *Seven pillars of servant leadership: Practicing the wisdom of leading by serving*. New York: Paulist Press.
- Steinberg, J. R., True, M., & Russo, N. F. (2008). Work and family roles: Selected issues. In F. L. Denmark, & M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of women: A handbook of issues and theories*, 652-700. London: Praeger Publisher.
- Tang, G., Kwan, H. K., Zhang, D., & Zhu, Z. (2015). Work-family effects of servant leadership: The roles of emotional exhaustion and personal learning. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 285-297.