

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengingat manusia modern yang tidak terlepas dari organisasi, maka begitu juga munculnya organisasi gereja kristen. Menurut Allen (1980) Gereja dikatakan sebagai organisasi dikarenakan gereja mempunyai anggota, pemimpin, dan melakukan interaksi satu sama lainnya. Organisasi gereja terbentuk karena adanya umat yang disebut rakyat menurut pemerintah untuk memenuhi kebutuhan rohani yang meliputi pengakuan, kasih sayang, perhatian, rasa aman, damai, dan damai sejahtera. (Reslawati, 2014).

Organisasi Kristen Protestan di Indonesia mengalami pertumbuhan organisasi yang pesat. Menurut Reslawaty (2014) organisasi gereja pada tahun 1992, terdapat sekitar 275 organisasi atau denominasi Gereja Kristen Protestan dan 400 yayasan Kristen Protestan yang bersifat gerejawi. Hal ini juga didukung oleh Rudi (2013) dalam kompas.com yang menyatakan bahwa dalam rentang 20 tahun pertumbuhan gereja sebanyak 130 persen. Data ini juga didukung oleh kepala pusat kerukunan beragama Kemenag RI tahun 2010 dalam kompas.com tahun 1997-2004 ada kenaikan jumlah dan presentasi tempat ibadah agama kristen yaitu jumlah gereja kristen protestan sebesar 131% dari 18.997 menjadi 43.909 (Jappy, 2014).

Menurut Allen (2008) organisasi gereja dapat berfungsi dengan baik jika memenuhi tri-tugas panggilan gereja yaitu bersekutu (koinonia), bersaksi (marturia) dan melayani (diakonia). Ketiga tugas panggilan ini dilakukan supaya gereja dapat bertumbuh, baik secara kualitas (kedewasaan iman anggota jemaat) maupun secara kuantitas (pertambahan jumlah anggota dan juga sarana-prasarana) yang dibutuhkan

untuk terus bersaksi dan melayani dunia. Menilik tugas panggilan tersebut gereja harus memiliki pekerja untuk melaksanakan tugas panggilan tersebut. Adapun juga tugas lain dalam organisasi gereja seperti kebaktian minggu secara reguler, pembaptisan, perjamuan kudus, pemberkatan pernikahan, pemakaman, penggembalaan (pelayanan pastoral) dan sebagainya (Ditjen Bimas Kristen, 2011).

Bekerja dengan mengabdikan diri kepada sebuah gereja untuk memberikan sepenuh waktunya melayani jemaat dan bekerja di gereja seringkali orang menyebutnya dengan *Fulltimer* Gereja. Hal ini juga didukung oleh Tong (2009) dalam buletinpillar.org mengatakan jika pelayanan Tuhan memiliki dua elemen, yaitu pelayanan penuh waktu (*full-time*) dan pelayanan awam (*part-time*), yang keduanya saling melengkapi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan hari Jumat tanggal 1 Desember 2020 pada 10 gereja. Adapun salah satu gereja di Kota Madiun memiliki jumlah *fulltimer* gereja sebanyak 15 orang dengan jumlah jemaat sebesar 1000 jemaat dan dibantu oleh *volunteer* dalam bidang atau komisi tertentu untuk membantu melayani jemaat. *Fulltimer* gereja terdapat dua bagian yaitu sebagai penggembalaan dan sebagai karyawan/tenaga kerja yang bekerja di gereja. Penggembalaan memiliki tugas untuk melayani jemaat seperti menyiapkan materi untuk kotbah setiap minggunya sesuai dengan komisinya (komisi anak, kepemudaan, dan dewasa hingga lansia), mengunjungi jemaat jika jemaat sakit atau menghadapi masalah, serta harus siap untuk dihubungi oleh jemaat kapanpun baik melalui telepon atau *whatsapp* apabila jemaat membutuhkan bantuan.

Bagian *fulltimer* ketenagakerjaan memiliki tugas sebagai petugas administrasi gereja, petugas kebersihan gereja ataupun petugas keamanan gereja yang mengabdikan diri untuk gereja. Adanya pandangan yang dimiliki oleh *fulltimer* gereja bahwa suatu keharusan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang dibutuhkan oleh jemaat dengan prinsip *multitasking* yaitu satu *fulltimer* harus dapat mengerjakan semua jenis pekerjaan yang ada, tentunya hal ini akan memberikan dampak tersendiri bagi *fulltimer* khususnya *fulltimer* yang sudah berkeluarga. Berdasarkan wawancara ini juga terdapat jawaban dari *fulltimer* gereja jika para *fulltimer* memiliki jam kerja seperti pekerjaan pada umumnya yaitu delapan jam kerja saat di gereja, namun yang membedakannya *fulltimer* dituntut lebih daripada jemaat biasa mulai dari harus aktif dan datang dalam ibadah, persekutuan, ataupun pelayanan di gereja meskipun di luar jam kerja, selain itu harus siap memberikan pelayanan selama 24 jam jika jemaat membutuhkan pelayanan tertentu seperti melayani orang sakit, kematian, pernikahan, baptisan air, dan sebagai mentor rohani yang siap mendengarkan keluh kesah permasalahan jemaat setiap waktu.

Fulltimer Gereja sangat dibutuhkan oleh gereja agar dapat melakukan tugas pelayanan pada jemaat dengan maksimal dan penting adanya untuk selalu mementoring (memuridkan) agar pekerjaan atau pelayanan pada jemaat ini tidak berhenti. Hal ini juga di dukung oleh Siahaan (2017) yang menyatakan bahwa gereja mendorong jemaat untuk terlibat dalam pelayanan *fulltime* atau menjadi *fulltimer* gereja, menjadi staf pastoral atau menangani pekerjaan kantor gereja, namun pelayanan yang tersedia masing-masing gereja tidaklah sama bergantung kebutuhan dan kemampuan gereja.

Pada masa pandemi *covid-19* ini kegiatan gereja dibatasi namun memberikan tambahan pekerjaan pada *fulltimer* gereja. Hal ini dikarenakan bagi para *fulltimer*

yang harus memikirkan cara untuk memberikan pelayanan terbaik bagi jemaat dengan memikirkan ibadah secara online serta diharapkan dapat melayani jemaat dengan baik melalui online. Jika sebelum pandemi covid-19 *fulltimer* melakukan kegiatan pelayanan secara tatap muka, namun saat pandemic semua beralih online yang tentunya memberikan tantangan tersendiri untuk para *fulltimer* harus ekstra memberikan pelayanan secara online dengan menggunakan teknologi. Beberapa gambaran pekerjaan *fulltimer gereja* saat masa pandemic covid-19 yaitu menyiapkan materi & ide untuk setiap ibadah secara kategorial (dari anak-anak, remaja, dewasa, & lansia) yang mengharuskan *fulltimer* menyiapkan materi yang menarik terutama pada komisi anak & kepemudaan yang menuntut kreativitas dalam mempersiapkan materi, selain itu timbulnya ketakutan selama masa pandemic jika tidak dapat bertemu dengan jemaat yang dilayaninya justru mundur akibat terbiasa tidak beribadah lagi.

Timbulnya ketakutan atau kecemasan ini sangatlah wajar dikarenakan *fulltimer* bukan sekadar bekerja saja tetapi juga melayani yang tentunya memiliki ikatan emosional dengan jemaat yang dilayaninya. Tentunya dalam hal ini membuat para *fulltimer* gereja stress dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi covid-19, terlebih dengan para *fulltimer* harus belajar menggunakan teknologi untuk mengadakan ibadah online dan juga memikirkan bagaimana memberikan pelayanan pada jemaat yang tidak dapat dijangkau dengan teknologi seperti seperti pada jemaat diatas 50 tahun (lansia). Hal ini juga didukung penelitian terbaru yang dilakukan oleh Hutahaean, Silalahi & Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa responden yang

mengikuti ibadah *live streaming* sebesar 92 % dan peneliti berharap gereja perlu berfokus untuk mencari orang atau komisi yang serius pada bidang digital karena teknologi informasi kini menjadi alat pelayanan jemaat pada masa covid-19 ini. Tidak jarang *fulltimer* membawa pekerjaan ini di rumah. Dalam hal bekerja, jika *fulltimer* sudah berumah tangga maka akan memberikan dampak tersendiri bagi keluarga yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kondisi saat ini setelah pandemi covid-19, gereja sudah mulai dibuka namun tetap dibatasi sesuai dengan peraturan pemerintah setelah PPKM Darurat pada bulan Juli 2021. Hal ini didukung oleh data yang dinyatakan oleh Nugraheny (2021) dalam kompas.com yang menyatakan bahwa di dalam aturan Instruksi Mendagri (Inmendagri) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 4, Level 3 dan Level 2 *Corona Virus Disease* 2019 di Wilayah Jawa dan Bali memberikan peraturan yaitu tempat ibadah seperti masjid, mushala, gereja, pura, vihara, dan kelenteng serta tempat lain yang difungsikan untuk tempat ibadah untuk daerah yang berstatus level 2 dapat melakukan kegiatan peribadatan/keagamaan dengan maksimal 75 persen kapasitas atau 75 orang, sedangkan untuk level 3 dan 4 tempat ibadah dapat membuka kegiatan ibadah dengan maksimal 50 persen atau maksimal 50 orang.

Melihat kondisi diatas, kini gereja sudah dibuka kembali dengan memperhatikan tingkat level daerah masing-masing dan tetap menggunakan protokol kesehatan yang ketat. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 3 Oktober 2021 salah satu *fulltimer* menyatakan bahwa setelah gereja dapat dibuka kembali gereja

kembali melakukan ibadah tatap muka (*offline*) dengan tetap mempertimbangkan memberikan fasilitas ibadah *online* pada jemaat yang sakit ataupun belum bisa beribadah. Mengingat ibadah tatap muka tetap dibatasi dan melihat bahwa rata-rata jemaat yang rentan terhadap virus corona adalah jemaat lansia dan anak-anak yang dapat menularkan virus corona, sehingga gereja perlu untuk tetap membuka ibadah secara *offline* (tatap muka) bagi jemaat yang benar-benar sehat dan melakukan protocol kesehatan yang ketat, dan tetap memberikan fasilitas secara *online* untuk jemaat lansia ataupun anak-anak.

Kendala terbesar dalam melakukan peribadan secara *online* dan *offline* ini tentu memberikan waktu dan tenaga yang lebih bagi para fulltimer gereja yang harus memikirkan ibadah secara *online* dan *offline*, belum lagi jika ada jemaat lansia yang memang harus di rumah dan belum bisa beribadah di gereja dan meminta pelayanan *fulltimer* untuk memberikan pelayanan khusus di rumah. Hal ini juga didukung oleh penelitian Winarto, Nainggolan, Hutagalung, dan Ferinia (2021) yang meneliti bahwa jemaat lansia merasa kesulitan jika harus mengikuti ibadah secara *online* dikarenakan mengalami penurunan dalam pendengaran dan penglihatannya, tidak memiliki *smartphone*, dan jemaat lansia lebih mengharapkan untuk kebaktian dan dilayani dirumah. Menilik kebutuhan jemaat untuk di layani secara *online* dan *offline* memberikan tugas dan tanggungjawab fulltimer gereja menjadi semakin bertambah.

Menurut Gleick (1999) saat ini, semua orang sibuk dan merasa terburu-buru dikarenakan banyak rumah tangga kedua pasangan memiliki pekerjaan yang digaji, meskipun mereka memiliki anak yang masih kecil, mereka terus menerus dalam

proses menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian Sari (2012) menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan konflik dalam *dual career family* di Indonesia adalah hadirnya anak, meningkatnya kebutuhan, banyaknya kegiatan baik yang bersifat sosial maupun terkait dengan pekerjaan dan kesulitan dalam membagi waktu untuk setiap kegiatan. Oleh sebab itu penting sekali adanya keseimbangan dan kepuasan yang harus dimiliki oleh pekerja sebagai panggilan dan dapat memenuhi perannya dalam keluarga sebagai anggota atau bagian dari keluarga sehingga para *fulltimer* mampu memenuhi *work family balance*.

Menurut Greenhauss, Collins & Shaw (2003) *work family balance* merupakan keadaan dimana individu dapat terikat dan puas terhadap perannya di keluarga maupun di pekerjaan. Adapun aspek *work family balance* menurut Greenhauss, Collins & Shaw (2003) adalah Keseimbangan waktu yaitu a.) keseimbangan waktu yang diberikan untuk bekerja dan menjalankan perannya dalam keluarga, b.) keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dengan peran pekerjaan dan peran keluarga dan c.) kepuasan yaitu keseimbangan kepuasan yang sama peran keluarga dan peran pekerjaan.

Work Family Balance menjadi kajian menarik untuk diteliti. Pasalnya *work family balance* tentunya menjadi bagian terpenting untuk menghadapi permasalahan pekerjaan-keluarga maupun keluarga-pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Vanderpool, C., & Way, S. A. (2013) menunjukkan *work family balance* memiliki seorang pekerja yang mengalami kecemasan dalam hal bekerja, niatan untuk pindah pekerjaan, dan turnover secara sukarela. Hal ini didukung jika karyawan semakin

tunduk pada tuntutan pekerjaan yang lebih besar dan diminta untuk bekerja sepanjang hari dan sepanjang minggu, serta jadwal yang tidak konsisten (Kosseck, 2006; Presser, 2003).

Hal ini juga diperkuat oleh Berkman, Buxton, Ertel, & Okechukwu (2010) berdasarkan data karyawan yang melaporkan tentang kesehatan yang diukur secara objektif, kualitas hubungan keluarga, dan hasil pekerjaannya menunjukkan bahwa dalam jangka panjang karyawan terkena resiko kardiovaskular dan pola tidur yang buruk akibat manajemen supervisor dan *work family balance* yang kurang baik.

Masalah *work family balance* tentu dialami oleh semua orang yang memiliki pekerjaan dan sudah berkeluarga, termasuk *fulltimer* gereja. Berdasarkan wawancara pada tanggal 29 Februari 2020 dan Kamis 1 Oktober 2020 dengan jumlah sebanyak 15 informan dengan memberikan pertanyaan berdasarkan aspek dari *work family balance* yaitu: (1). Pada aspek keseimbangan waktu sebanyak 6 orang menyatakan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dimana pada awalnya mereka mengalami kesulitan dalam membagi waktu pekerjaan dan keluarga, rata-rata mereka mengalami ketidakseimbangan karena beban pekerjaan sebagai *fulltimer* gereja yang lebih diutamakan sehingga kerap kali waktu untuk keluarga berkurang, namun ketika mereka mulai melakukan komunikasi maka *fulltimer* ini dapat membagi waktu dengan baik. Namun, 9 *fulltimer* lainnya merasa kurang mampu untuk membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga dikarenakan kondisi pekerjaan yang begitu padat dan kondisi keluarga yang tidak mendukung pekerjaan mereka terlebih

masa pandemic covid-19 dimana mereka harus membawa pekerjaan juga dirumah untuk memikirkan ibadah online secara menarik.

Pada aspek yang ke (2) yaitu keseimbangan keterlibatan, sebanyak 7 orang *fulltimer* sudah terlibat dalam pekerjaan untuk melakukan tugasnya sebagai *fulltimer* gereja dan terlibat aktif dalam keluarga seperti bermain bersama anak, dan pergi jalan-jalan bersama keluarga. Sedangkan sebanyak 8 orang menyatakan belum terlibat terhadap perannya dalam keluarga secara maksimal terutama masa *covid-19* *fulltimer* lebih fokus untuk memikirkan ibadah online dan mengabaikan peran dalam keluarga seperti merawat anak diberikan pada isterinya.

Jika pada aspek yang ke (3) yaitu aspek keseimbangan kepuasan sebanyak 6 orang menyatakan puas terhadap pekerjaannya dimana mereka senang melakukan pekerjaan yang menurut mereka itu adalah pekerjaan yang baik dan mulia namun kepuasan dalam keluarga dikarenakan adanya komunikasi yang baik sehingga *fulltimer* dapat merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, namun sebanyak 9 orang menyatakan *fulltimer* belum puas karena masih adanya beban keluarga yang harus dibereskan seperti biaya hidup dan lain-lainnya.

Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara *fulltimer* juga menyatakan jika sumber permasalahan dari *fulltimer* gereja adalah tentunya jenis pekerjaan ini merupakan suatu panggilan seseorang untuk mengabdikan dirinya kepada Tuhan, namun jika dilihat dari hasil wawancara menunjukkan jika para *fulltimer* pada masa pandemic justru mengalami beban pekerjaan yang cukup berat dikarenakan adanya penambahan tugas yang diberikan akibat ibadah online.

Jika dilihat dari aspek keseimbangan waktu sebanyak 9 *fulltimer* kurang dapat membagi waktu pekerjaan dengan keluarganya, sebanyak 8 *fulltimer* menyatakan kurang dapat seimbang dalam pekerjaan dan keluarganya, dan sebanyak 9 *fulltimer* mengalami kurang dapat menyeimbangkan kepuasan pada pekerjaan dan keluarga. Dalam wawancara tersebut, 15 orang *fulltimer* menyatakan bahwa adanya keinginan untuk setiap *fulltimer* dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dikarenakan selama ini mungkin beberapa *fulltimer* kurang memperhatikan keluarga.

Berdasarkan data khusus di atas, tentunya *work family balance* sangat penting untuk dilakukan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Hal ini dukung oleh penelitian oleh Handayani, Afiatin, Adiyanti, & Himam (2015) menunjukkan ketika seorang dapat membagi waktu, perhatian, dan energi dan menghasilkan hasil yang memuaskan, sehingga pekerjaan dan tugas rumah tangga diselesaikan dengan baik. Menurut Fadhila & Hairina (2018) *work family balance* dapat dilakukan karena seseorang dapat mengatur berbagai peran dan mampu menempatkan skala prioritas. Sejalan dengan pendapat Marks & MacDermind (1996), dan Grzywacz & Carlson (2007) bahwa seseorang harus mempunyai skala prioritas dan mampu mengatur berbagai peran. *Work family balance* juga berarti ekspektasi terkait peran dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait perannya dalam domain pekerjaan dan domain keluarga (Grzywacz & Carlson, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Chang, Xiaoxi., Zhou, Yu., Wang, Chenxi., & Heredero, Carmen de Pablos (2017) menyatakan bahwa *work family balance* dapat

mengurangi *work family conflict*. Dari sini dapat dijelaskan bahwa dengan adanya *work family balance* dapat mengurangi *work family conflict*. Carlson, Kacmar, Wayne., & Grzywacz (2006) mendefinisikan dan memvalidasi tiga dimensi yang mewakili bagaimana keterlibatan dalam peran kerja dapat meningkatkan kinerja dalam peran keluarga yaitu a). pengaruh *work family* mengacu pada partisipasi seseorang dalam pekerjaan menyebabkan emosi atau sikap positif yang memfasilitasi kinerjanya sebagai anggota keluarga, misalnya pekerjaan dapat membuat seseorang merasa bahagia, yang menuntun mereka menjadi anggota keluarga yang lebih baik. b). *work-family* didefinisikan ketika partisipasi dalam pekerjaan menghasilkan pencapaian atau peningkatan perspektif, keterampilan, pengetahuan, atau perilaku individu yang memfasilitasi peningkatan kinerja di rumah (misalnya, pekerjaan dapat membantu seseorang mempelajari keterampilan negosiasi dan mendengarkan, yang membantu mereka dalam domain keluarga). c). *work-family* mengacu pada saat partisipasi dalam pekerjaan mempromosikan keuntungan dalam sumber daya psikososial yang memfasilitasi kinerja keluarga (misalnya, pekerjaan dapat menanamkan keyakinan dan rasa aman yang memengaruhi domain keluarga).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Arri, Afiatin, Tina, Adiyanti & Himam (2015) menyatakan factor *work family balance* yaitu dukungan sosial, komitmen, kehadiran anak, karakter individu (kepribadian, temperament, optimis), dan otonomi kerja. Dari faktor-faktor tersebut peneliti memilih faktor optimisme dan dukungan sosial keluarga sebagai variable bebas yang

mempengaruhi *work family balance*. Optimisme menjadi variabel internal karena dari hasil penelitian Handayani, Arri., Afiatin, Tina., Adiyanti, & Himam, (2015) menyatakan jika salah satu factor *work family balance* yaitu optimisme mampu meningkatkan *work family balance*. Adanya hasil wawancara yang menunjukkan bahwa adanya keinginan para *fulltimer* pada aspek untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga memberikan gambaran pada peneliti untuk memilih aspek optimisme yang dirasa peneliti cocok untuk diteliti.

Dukungan sosial keluarga menjadi variabel eksternal dalam penelitian ini. Menurut studi yang dilakukan oleh Ghatte dan Hazel (2002) menemukan bahwa sebanyak 74 % sampel penelitiannya menyatakan bahwa sumber dukungan primer pada sample penelitiannya yaitu dukungan orang yang tinggal di rumah atau dalam jarak yang sangat dekat, menjadi sumber dukungan yang utama. Hal ini juga diperkuat bahwa keluarga merupakan dukungan informal yang menawarkan bantuan tanpa bayaran dan merupakan dukungan yang paling diinginkan saat masa sulit atau masa krisis (Dolan dan Holt, 2002; Dolan et al., 2006; Family Matter, 2009). Alasan pemilihan variabel dukungan sosial keluarga ini juga didasarkan hasil wawancara *fulltimer* yang menyatakan jika waktu, keterlibatan, dan kepuasan pada keluarga dirasa masih kurang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang belum ada penelitian yang mengkaitkan keterhubungan antara optimisme dengan *work family balance*.

Menurut Scheuller & Seligman (2008) optimisme adalah keadaan dimana seseorang melihat sisi terang kehidupan dan mempertahankan harapan ditengah

tantangan dan percaya bahwa semuanya akan berjalan dengan baik. Aspek-aspek dari optimisme menurut Seligman (2006) yaitu: a). Aspek *permanence* yang memiliki makna bahwa seseorang menyikapi suatu peristiwa buruk ataupun baik memiliki penyebab yang menetap maupun sementara. b). Aspek *pervasiveness* yang memiliki makna bahwa seseorang yang optimis akan menelusuri suatu penyebab permasalahan hingga akar-akarnya. c.) Aspek *personalization* menjelaskan setiap penyebab dari suatu kegagalan berasal dari internal (diri individu) atau eksternal (orang lain).

Bulgan (2011), dan Valcour (2007) berpendapat bahwa kepribadian seseorang mempengaruhi *work family balance*. Individu yang berbeda, ketika dihadapkan pada situasi yang sama, dapat memiliki persepsi berbeda berdasarkan kepribadian mereka. Hal ini dapat memberikan gambaran jika seorang *fulltimer* ketika memiliki kepribadian optimis maka *fulltimer* dapat melakukan *work family balance* yaitu dapat menyeimbangkan pekerjaan dan keluarganya baik pada keseimbangan waktu di pekerjaan dan keluarga, keseimbangan keterlibatan di pekerjaan dan keluarga, serta keseimbangan kepuasan di pekerjaan dan keluarga.

Dukungan sosial keluarga menurut Sarafino & Smith (2014) adalah tindakan yang dilakukan oleh keluarga untuk memberikan dukungan pada anggota keluarga.

Adapun aspek-aspek dari dukungan sosial menurut Sarafino & Smith (2014) yaitu : a.) dukungan emosional atau penghargaan menyampaikan empati, kepedulian, penghargaan positif, dan dorongan terhadap *fulltimer* saat menghadapi masalah pekerjaan. b.) dukungan instrumental melibatkan bantuan langsung, seperti ketika

seorang *fulltimer* sedang sakit, keluarga segera mengajak untuk pergi berobat. c.) dukungan informasi termasuk memberikan saran, arahan, saran, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan. Contohnya: saat *fulltimer* menghadapi kesulitan memecahkan masalah jemaat, isteri/suami dapat memberikan pertimbangan. d.) dukungan persahabatan mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama misalnya saat hari libur keluarga mengajak *fulltimer* untuk berlibur.

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, Ziegert, & Allen (2012) membuktikan bahwa seseorang akan lebih mudah mencapai *work family balance* apabila memiliki dukungan sosial keluarga terhadap pekerjaannya. Dukungan dari keluarga dapat berupa memberikan nasihat untuk membantu menyeimbangkan tanggung jawab di keluarga dan pekerjaan serta pengertian yang diberikan oleh keluarga ketika seseorang menghadapi masalah di pekerjaan. Melihat persoalan dan tinjauan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan antara optimisme dan dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja. Adapun peneliti mengajukan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara optimisme dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja?
2. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja?
3. Apakah ada hubungan antara optimisme dan dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan optimisme dengan *work family balance*, dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* serta optimisme dan dukungan sosial keluarga dengan *work family balance* pada *fulltimer* gereja. Manfaat dari penelitian ini, antara lain adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya dalam ilmu psikologi industri, yaitu dengan memberikan informasi tentang hubungan optimisme, dukungan sosial keluarga dan *work family balance*.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Sinode/Organisasi Gereja

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi organisasi gereja untuk mengetahui prediktor apa saja yang memiliki hubungan dengan *work family balance*, sehingga bisa dijadikan acuan untuk melakukan tindakan intervensi misalnya gereja dapat meningkatkan dan mengembangkan program *work-family balance* melalui berbagai kegiatan antara lain, *family gathering*, fleksibilitas kerja, dan lain-lain.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya yang Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan tema *work family balance*.

C. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *work family balance*. Dari sekian banyak penelitian, ditemukan berbagai persamaan dan perbedaan yaitu: variable, karakteristik subjek, lokasi penelitian dan hasil penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan mempunyai keterkaitan dengan variable-variabel yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian Novenia, Deya., & Ratnaningsih tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan *work family balance* pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. Alat pengumpul data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *work-family balance* (32 aitem, $\alpha = 0,95$) dan skala dukungan sosial suami (46 aitem, $\alpha = 0,97$). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan analisis regresi sederhana. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variable *work family balance* sebagai variabel Y dan menggunakan analisis regresi sederhana. Perbedaan dari penelitian ini adalah jika penelitian ini menggunakan skala dukungan sosial suami sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan skala dukungan sosial keluarga.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Goodman, Julia., Kharrazi, Martin., & Lahiff, Maureen pada tahun 2014 dengan judul *Work-family balance after childbirth: The association between employer-offered leave characteristics and maternity*

leave duration sylvia guendelman yaitu penelitian dengan wanita yang bekerja di California dengan menggunakan sample sebanyak 691 ibu yang melahirkan di California Selatan pada tahun 2002-2003 dengan menggunakan metode regresi untuk memeriksa hubungan durasi cuti melahirkan (EOML), cuti yang dibayarkan, serta pekerjaan, kepribadian dan kovariat yang berhubungan dengan kesehatan. Hasilnya menunjukkan dibandingkan dengan ibu yang ditawari lebih dari 12 minggu cuti melahirkan, ibu dengan 6 minggu EOML memiliki lima kali lebih tinggi kemungkinan kembali bekerja. Akses dan durasi cuti melahirkan yang ditawarkan majikan secara signifikan menentukan waktu kembali bekerja setelah melahirkan secara potensial mempengaruhi *work family balance*. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variable *work family balance*. Perbedaannya terletak pada subjek penelitiannya dalam penelitian ini menggunakan subjek wanita yang bekerja dengan karakteristik yang mengambil cuti hamil, sedangkan subjek penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu fulltimer gereja.

3. Hasil penelitian yang dilakukan Ayuningtyas & Septarini tahun 2013 dengan judul Hubungan family supportive supervision behaviors dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara family supportive supervision behaviors dengan *work family balance* pada wanita yang bekerja. Penelitian ini dilakukan pada wanita yang bekerja di Surabaya dengan jumlah sampel (N) sebanyak 110 orang dengan menggunakan alat pengumpul data skala family supportive supervision

behaviors (11 valid aitem) dan *work family balance* (17 valid aitem). Reliabilitas skala *family supportive supervision behaviors* (r) sebesar 0,777 dan reliabilitas skala *work family balance* (r) sebesar 0,866. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Spearman's Rho. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan *work family balance* sebagai variabel Y. Perbedaan dalam penelitian terletak pada subjek penelitian ini menggunakan wanita yang bekerja sedangkan dalam penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yaitu *fulltimer* gereja, selain itu di lihat dari metode analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan teknik korelasi Spearman's Rho sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis regresi. Perbedaan lainnya juga terletak pada skala yang digunakan jika penelitian yang akan dilakukan menggunakan skala optimisme, skala dukungan sosial keluarga bukan skala *family supportive supervision behaviors*.

4. Penelitian Duncan & Pettigrew pada tahun 2012 dengan judul penelitian *The effect of work arrangements on perception of work-family balance* merupakan penelitian yang menggunakan sample perwakilan nasional perempuan dan laki-laki dalam keluarga. Penggunaan Pengaturan kerja seperti jadwal fleksibel, kerja shift, dan wirausaha apakah memiliki pengaruh terhadap *work family balance*. Metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kerja sangat kuat mempengaruhi *work family balance* namun hasil berbeda ditunjukkan

pada pria dan wanita. Untuk wanita beberapa kendali atas jadwal kerja secara signifikan meningkatkan *work family balance* dan pada pria baik wirausaha maupun kerja shift berhubungan negative dengan *work family balance*. Persamaan dari penelitian ini menggunakan variable Y yaitu *Work family balance*. Perbedaan terletak pada subjek penelitiannya jika penelitian ini menggunakan penelitian pria dan wanita yang ada di Kanada dengan berbagai pekerjaan namun penelitian yang dilakukan peneliti ini menggunakan responden pekerja yang bekerja sebagai fulltimer gereja. Selain itu penelitian ini juga menggunakan analisis regresi berganda sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan analisis korelasional.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Fagan & Yardley pada tahun 2008 dengan judul *Father Influences on Employed Mothers Work Family Balance* yaitu Studi yang menggunakan perspektif sistem ekologi dan gender. Teori ini untuk menguji pengaruh pekerjaan ayah dan keterlibatan ayah yang dilihat dari laporan diri ibu tentang *work family balance* yang memiliki anak dibawah umur 13 tahun. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan responden sebanyak 179 orang. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mengungkap *work family balance* ayah dari persepsi ibu. Hasil penelitian mengungkapkan jika para ibu melaporkan *work family balance* lebih rendah ketika ayah membawa lebih banyak stress pekerjaan di rumah, dan para ibu juga melaporkan jika *work family balance* lebih tinggi ketika ayah memiliki pekerjaan yang fleksibel dan ketika dia lebih terlibat

dalam perawatan anak. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel *Work family Balance* ,sedangkan perbedaannya adalah jika penelitian ini menggunakan persepsi isteri untuk mengukur work family balance berbeda dengan peneliti menggunakan responden secara langsung untuk mengukur work family balance. Selain itu perbedaan dalam penelitian ini juga terletak pada metode penelitian jika penelitian yang dilakukan peneliti adalah korelasional

6. Penelitian dengan judul *Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance* yang dilakukan oleh Valcour, Monique. (2007) melaporkan investigasi tentang hubungan jam kerja, kompleksitas pekerjaan, dan kendali atas waktu kerja untuk kepuasan dengan *work family balance*. Penelitian ini menggunakan data sample sebanyak 570 orang dan menggunakan metode analisis regresi mengungkapkan bahwa jam kerja berhubungan negative dengan kepuasan dan *work family balance*. Kompleksitas pekerjaan dan kendali atas waktu kerja berhubungan positif dengan kepuasan dan *work family balance*. Kontrol atas waktu kerja memoderasi jam kerja yang naik, pekerja dengan kontrol rendah mengalami penurunan kepuasan *work family balance*, sedangkan pekerja dengan kontrol yang tinggi tidak mengalami kepuasan *work family balance*. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan *work family balance* sebagai variable Y. Perbedaan dari penelitian ini yaitu jika penelitian ini menggunakan *work-based resources* untuk memoderatori

hubungan antara jam kerja dan kepuasan dengan *work family balance*. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel moderator.

Dengan demikian dapat disimpulkan keaslian penelitian dari tesis ini adalah penelitian yang dilakukan pada dasarnya memiliki kesamaan-kesamaan tertentu dengan penelitian terdahulu, misalnya variabel penelitian yaitu menggunakan variabel terikat yaitu *work family balance*, metode analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis korelasional, namun disisi lain ada pula perbedaan-perbedaan yang dapat memberikan sebuah gambaran bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu misalnya variabel bebas yang dipilih peneliti memilih variabel bebas optimisme sebagai variabel X1 dan dukungan sosial keluarga sebagai variabel X2, penentuan subyek penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan *fulltimer* gereja (orang yang bekerja di gereja), dan teori yang digunakan menggunakan teori *work family balance*, optimisme dan dukungan sosial keluarga.