**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN DI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

***RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

Jepri

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[cjepri77@gmail.com](mailto:cjepri77@gmail.com)

081377906967

# ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan merupakan salah satu isu penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan*.* Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 123 karyawan di Yogyakarta. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Skala *Work Life Balance* dan Skala *Perceived Organizational Support.* Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,662, p = 0,000 (p<0,010). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan di Yogyakarta

**Kata kunci : *Work life balance , perceived organizational support***

# *ABSTRACT*

*Human resources is the main factor to determine the success of a company in achieving it’s goals. Therefore, employee welfare is an important issue that companies need to concerned about. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and work life balance among employees in Yogyakarta. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between perceived organizational support and work life balance among employees in Yogyakarta. The subjects in this study consisted of 123 employees in Yogyakarta. The data collection of this research uses the Work Life Balance Scale and the Perceived Organizational Support Scale. The data obtained were then analyzed using product moment correlation analysis. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0.662 (p <0.010) was obtained. This shows that the hypothesis in this study is accepted and it is proven that there is a positive relationship between perceived organizational support and work life balance among employees in Yogyakarta*

*Key words : Work life balance, perceived organizational support*

**PENDAHULUAN**

Salah satu bagian penting dari kehidupan orang dewasa adalah bekerja (Berk, 2012). Bekerja merupakan kebutuhan seseorang dalam membawa diri pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan dari sebelumnya (Rondonuwu, Rumawas, & Asolei, 2018). Individu yang bekerja cenderung mengalami lebih banyak konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena terus mengejar kualitas hidup yang individu butuhkan (Kim, 2014). Namun saat ini karyawan yang bekerja di perusahaan pada era modern ini sering menghadapi tantangan untuk bekerja dengan optimal dan dituntut untuk meluangkan sebagian besar waktunya ditempat kerja. Adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaan (Suwatno & Priansa, 2011) membuat individu dituntut untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya bahkan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan pemerintah, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Permasalahan mengenai beban kerja dan jam kerja tersebut masih sering dialami oleh karyawan (Sunyoto, 2012), termasuk karyawan yang bekerja di Yogyakarta.

Dari beberapa industri yang ada di Yogyakarta, banyak pekerja yang memiliki beban kerja cukup tinggi, jam kerja shifting yang belum sesuai dengan aturan pemerintah, serta seringnya lembur atau *overtime.* Karyawan yang meluangkan waktunya lebih banyak pada pekerjaan dan memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupan pribadi akan berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan biasa dikenal sebagai *work life balance* (Hudson, 2005). *Work life balance* adalah tingkat keterlibatan atau keserasian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang (Hudson, 2005). *Work life balance* memiliki beberapa dimensi yang dijelaskan oleh Hudson (2005) yaitu, (1) Keseimbangan Waktu, (2) Keseimbangan Keterlibatan, (3) Keseimbangan Kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia di Indonesia menyatakan bahwa *work life balance* karyawan di perusahaan tersebut berada pada tingkat rendah dengan persentase sebesar 90%. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Audina (2016) kepada pekerja di beberapa perusahaan BUMN menunjukkan bahwa *work life balance* pekerja berada di tingkat sedang dengan persentase sebesar 23,3%. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di Yogyakarta, diketahui bahwa sebagian besar karyawan merasa belum seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut ditunjukkan dengan rendahnya dimensi *work life balance* pada karyawan. Karyawan masih belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan, selain itu sebagian besar karyawan tidak dapat terlibat secara penuh terhadap beberapa hal diluar pekerjaan, serta belum merasakan kepuasan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Menurut Poulose dan Sudarsan (2014) faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu faktor individu, faktor organisasi dan sosial, dan faktor lingkungan sosial. Salah satu faktor *work life balance* adalah faktor organisasi yang meliputi: (1) dukungan, (2) pekerjaan, (3) stres kerja, (4) *work life balance policies,* (5) konflik peran, ambiguitas peran,(6) teknologi. Berdasarkan faktor organisasi tersebut, terdapat salah satu faktor yang cukup berperan pada *work life balance* karyawan yaitu dukungan organisasi (Poulose & Sudarsan, 2014). Menurut hasil penelitian Kumarasamy, Pangil, dan Isa (2015) dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi *work life balance* karyawan. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula *work life balance* karyawan tersebut. Dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja akan membentuk pemahaman atau persepsi yang disebut sebagai *Perceived Organizational Support* (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019). *Perceived Organizational Support* merupakan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *work-life balance* (Maitreya, 2021). *Perceived organizational support* adalah keyakinan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* memiliki tiga aspek yaitu, (a) Keadilan, (b) Dukungan atasan atau pemimpin, dan (c) Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Naithani (2010) karyawan dapat meningkatkan *work life balance* karena adanya dukungan atau bantuan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi cenderung lebih produktif sebab keterlibatan kerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peran penting untuk membantu karyawan menyeimbangkan peran di tempat kerja dan lingkungan sosial karyawan, dengan cara memberikan dukungan yang diperlukan karyawan untuk mempertahankan *work-life balance* (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986).

Hasil penelitian Thakur dan Kumar (2015) terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work life balance.* Semakin baik persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi atau semakin positif *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi *work-life balance* karyawan. Selain itu hasil penelitian Puspitasari dan Ratnaningsih (2019) pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *work-life balance* dengan *perceived organizational support*.Berdasarkan uraian masalah di atas dan penjelasan mengenai penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti topik ini pada karyawan di Yogyakarta. Peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai dinamika karyawan yang bekerja di Yogyakarta.Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan di Yogyakarta?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta menjadi bahan pertimbangan dan sumber informasi bagi perusahaan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan *work-life balance* karyawan serta pentingnya dukungan organisasi atau *perceived organizational support* pada karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang digunakan peneliti untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka. Subjek dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan beberapa kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Subjek dalam penelitian ini adalah 123 karyawan di Yogyakarta yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.

Penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap individu terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2016). Terdapat dua skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Skala *Work Life Balance* dan Skala *Perceived Organizational Support.* Skala *Work Life Balance* disusun oleh peneliti yang mengacu pada dimensi-dimensi *work-life balance* menurut Hudson (2005), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Pernyataan tersebut diukur menggunakan respon Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan favourable memiliki skor 4 untuk penyataan Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan, pernyataan unfavourable memiliki skor 1 untuk penyataan Sangat Sesuai (SS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 3 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS) (Sugiyono, 2016). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Korelasi *Product Moment* dari *Pearson* *Correlation* karena penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan antara *perceived organizational support* sebagai variabel bebas (X) dengan *work life balance* sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics.22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian dianalisis dan dilaporkan pada bagian hasil dan pembahasan. Analisis pertama yang dilakukan adalah uji normalitas untuk mengetahui sebaran data penelitian terdistribusi normal, selanjutnya melakukan uji linieritas untuk mengetahui bahwa variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linier. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat. Setelah itu mencari kategorisasi subjek penelitian untuk mengetahui tingkat *work life balance* pada subjek dan mengetahui *perceived organizational support* yang dimiliki subjek*.* Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1,2, 3, 4, 5

**Tabel 1**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirnova** | |
| **Statistic** | **Sig.** |
| *Perceived Organizational Support* | .233 | .000 |
| *Work life balance* | .314 | .000 |

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa kedua variabel penelitian terdistribusi normal karena variabel *Work life balance* diperoleh KS-Z = 0,314 dengan p = 0,000 dan variabel *perceived organizational support* diperoleh KS-Z = 0,233 dengan p = 0,000.

**Table 2.**

**Uji Linieritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Linearity** | |
| **F** | **Sig.** |
| *Perceived Organizational Support & Work life balance* | **186.410** | **.000** |

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F = 186.410 (p< 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *perceived organizational support* dengan variabel *work life balance* merupakan hubungan yang linier.

**Table 3.**

**Uji Hipotesis**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pearson Correlation** | **Sig.** |
| *Perceived Organizational Support & Work life balance* | 0,662 | .000 |

Data tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* karyawan di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,439 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *work life balance* yaitu sebesar 43,9%, sementara sisanya 56,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.**

**Kategorisasi Skala *Work Life Balance***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 66 | 109 | 88,6% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 44 ≤ X < 66 | 13 | 10,6% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 44 | 1 | 0,8& |
| Total |  | 100% |

**Keterangan :**

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Hasil kategorisasi Skala *Work Life Balance* menunjukkan bahwa terdapat 88,6% (109 subjek) yang berada dalam kategori tinggi, 10,6% (13 subjek) kategori sedang, dan 0,8% (1 subjek) pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *work life balance* dalam kategori tinggi.

**Tabel 5.**

**Kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Positif | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 69 | 104 | 84,6% |
| Netral | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 46 ≤ X < 69 | 17 | 13,8% |
| Negatif | X < µ - 1σ | X < 46 | 2 | 1,6% |
| Total |  | 100% |

**Keterangan :**

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Hasil kategorisasi Skala *Perceived Organizational Support* menunjukkan bahwa terdapat 84,6% (104 subjek) yang berada dalam kategori positif, 13,8% (17 subjek) kategori netral, dan 1,6% (2 subjek) pada kategori negatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *Perceived Organizational Support* dalam kategori tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* karyawan di Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,662, (p<0,010) yang berarti ada hubungan positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* karyawan di Yogyakarta. Karyawan yang memiliki persepsi yang positif atas dukungan organisasi cenderung memiliki *work life balance* yang tinggi, dan sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap dukungan organisasi maka karyawan cenderung memiliki *work life balance* yang rendah. Adapun sumbangan efektif *perceived organizational support* terhadap *work life balance* yaitu sebesar 43,9%, sementara 56,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain:

* + - 1. **Bagi Subjek**

Subjek seharusnya dapat menjalin interaksi yang baik dengan rekan atau atasan di tempat kerja. Dengan adanya interaksi yang baik maka subjek dapat merasakan dukungan dari orang-orang di tempat kerja sehingga memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan organisasi. Dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan di tempat kerja maka subjek akan cenderung merasa lebih bahagia dan nyaman.

* + - 1. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian ini *perceived organizational support* terbukti mampu memberikan sumbangan terhadap *work life balance* padakaryawan di Yogyakarta sebesar 43,9%, sementara sisanya 53,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Masih terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan, sehingga masih ada ruang bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang relevan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Berk, E.L. (2012). *Development Through The Lifespan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa. (1986). Perceived Organizational support. *Journal of applied psychology, 71* (3), 500-507.

Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc

Kim, H.K. (2014). Work-life balance and employees’ performance: The meditating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal, 6*, 37

Kumarasamy, Pangil & Isa. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science, 11*(25), 111-123.

Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, *6*(6), 148-155.

Poulose & Sudarsan. (2014). Work life balance : a conceptual review. *International journal of advances in management and economics, 3*(2), 1-17.

Puspitasari, K.A., dan Ratnaningsih, I.Z. (2019). Hubungan antara perceived organizational support dengan work-life balance pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah. *Jurnal Empati, 8*(1), 82-86.

Pratiwi, I. (2014). Kepuasan hidup ditinjau dari work-life balance pada karyawan. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta

Rhoades dan Eisenberger. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature. *Journal of applied psychology, 87* ( 4), 698-714.

Rondonuwu F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis. 7* (2).

Suwatno & Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Sugiyono. (2016*). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.