

## **HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT. X**

**Tasya Rabani**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. [tasya.17010664107@mhs.unesa.ac.id](mailto:tasya.17010664107@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X. Metode pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan bagian staf gudang PT. X yang bertugas menangani penyimpanan suku cadang berjumlah 34 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam pengambilan data berupa skala persepsi dukungan organisasi dan skala *work-life balance* yang disajikan dalam bentuk skala *likert*. Uji hipotesis yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment pearson* dengan bantuan program SPSS 22. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.623 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance*. Nilai koefisien korelasi menunjukkan terdapat arah hubungan yang positif dan signifikan, dapat diartikan semakin tinggi atau positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki karyawan staf gudang PT. X.

**Kata Kunci:** Persepsi dukungan organisasi, *Work-life balance*

### **Abstract**

*This study aims to determine whether there is a relationship between perceived organizational support and work-life balance on warehouse staff employees of PT. X. Quantitative approach method is used in this research. The sampling technique used is saturated sampling using all employees of the warehouse staff of PT. X who is in charge of handling spare parts storage is 34 employees. The instruments used in data collection are perceived organizational support scale and work-life balance scale which are presented in the form of a Likert scale. The hypothesis test used is the Pearson product moment correlation technique with the help of the SPSS 22 program. Based on the results of data analysis, the correlation coefficient value is 0.623 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), so it can be concluded that there is a significant relationship between the variables perceived organizational support with work-life balance. The correlation coefficient value indicates that there is a positive and significant direction of the relationship, it can be interpreted that the higher or positive the perception of organizational support is, the higher the work-life balance's warehouse staff employees of PT. X.*

**Keyword:** *Perceived organizational support, work-life balance*

## **PENDAHULUAN**

Zaman modern saat ini perkembangan industri mengalami kemajuan yang pesat. Persaingan dunia kerja yang semakin ketat membuat tuntutan pekerjaan semakin tinggi. Hal tersebut membuat permasalahan pada sumber daya manusia saat ini menjadi daya tarik. Sumber daya manusia menjadi peran utama dalam berbagai kegiatan perusahaan, serta menjadi pendukung sarana prasarana yang ada agar berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia

merupakan kunci pokok yang perlu diperhatikan segala kebutuhannya karena menjadi penentu keberhasilan tujuan perusahaan (Nyoto, 2019). Potensi yang dimiliki sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan modal dasar dalam pembangunan sehingga menjadi aset penting yang tidak dapat diperlakukan sama dengan yang lainnya. Namun, tidak sedikit perusahaan yang belum mengutamakan hal tersebut sehingga menyebabkan kesejahteraan karyawan terabaikan. Jam kerja yang panjang menyebabkan karyawan kurang memiliki waktu untuk dirinya sendiri dan keluarga. Akhirnya, Kepuasan

karyawan terkait waktu pribadi perlu mendapat perhatian lebih.

PT. X merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa penyimpanan logistik yang ada di Indonesia. PT. X bergerak di bidang jasa manajemen gudang dan logistik suku cadang telekomunikasi telah berdiri sejak tahun 2015. PT. X saat ini telah maju dan memiliki cabang berjumlah 60 wilayah yang tersebar di Indonesia. Setiap cabang tersebut diisi oleh satu hingga dua karyawan bagian staf gudang, kecuali kantor pusat yang memiliki lebih banyak staf. Tugas yang harus dilakukan masing-masing karyawan staf gudang diantaranya adalah melakukan pengelolaan dan penanganan barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari konsumen sehingga barang yang diterima dapat diidentifikasi, dikendalikan, terhindar dari kerusakan, dan penurunan kualitas. Prosedur yang harus dilakukan karyawan meliputi proses mulai dari penerimaan dari konsumen, pencatatan, pengelolaan, penyimpanan, pengemasan, hingga pengiriman kembali, dan pelaporan. Penerimaan dan pengiriman dilakukan mengikuti permintaan konsumen. Konsumen dari PT. X merupakan perusahaan telekomunikasi seperti XL, Telkomsel, Indosat, Smartfren, dan lainnya sehingga pelayanan yang dilakukan harus cepat karena berkaitan dengan kepuasan masyarakat. Apabila terdapat kerusakan atau kebutuhan barang, karyawan staf gudang PT. X harus dengan sigap dan cepat melayani konsumen baik siang maupun malam. Pekerjaan mereka selalu mengikuti kepentingan dari konsumen baik waktu maupun sistem kerjanya sehingga hal tersebut menuntut karyawan untuk tetap siaga setiap saat. Berkaitan dengan persoalan tersebut, perusahaan menerapkan kebijakan dengan memberikan fasilitas berupa rumah tinggal dan alat elektronik serta kendaraan penunjang kerja sehingga karyawan dapat membawa keluarganya ikut serta tinggal di rumah tinggal tersebut yang sekaligus digunakan sebagai kantor.

Penjelasan tersebut didukung oleh hasil studi pendahuluan dengan metode wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan bagian staf gudang PT. X. Subjek "A" mengatakan pekerjaannya tidak memiliki jam kerja karena semua mengikuti permintaan konsumen. "A" mengatakan terkadang melakukan pengiriman barang pada malam hari dan dini hari. Selain itu, pada hari libur "A" juga tetap berada di kantor seperti biasanya. Kemudian, subjek "B" juga mengatakan bahwa pekerjaannya dilakukan 24 jam tanpa batas waktu khusus. Meskipun begitu menurut "B" pekerjaan yang dilakukannya cenderung tidak berat, hanya siaga dan melakukan pengiriman apabila ada permintaan dari konsumen. "B" juga melakukan pekerjaan pada hari libur, kecuali pada saat cuti yang diberikan hanya dua minggu dalam setahun sehingga ketika keluarganya

mengadakan acara atau "B" memiliki acara penting, "B" harus mengajukan cuti terlebih dahulu satu bulan sebelumnya. Salah satu karyawan lainnya yaitu "C" juga mengatakan bahwa jam kerja yang dimiliki tidak pasti. "C" juga pernah melakukan pekerjaan pada malam hari. "C" mengatakan masih dapat bepergian keluar kantor apabila jarak tempuh tidak lebih dari satu jam, lebih dari itu "C" harus meminta bantuan orang lain untuk menggantikan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa batas antara bekerja dan ruang pribadi karyawan semakin kabur karena tidak adanya jam kerja yang pasti dan tidak adanya hari libur sehingga mengharuskan mereka untuk siaga selama 24 jam. Dalam hal ini salah satu fenomena yang menjadi sorotan adalah mengenai keseimbangan kehidupan kerja atau biasa disebut *work-life balance*. Beberapa tahun terakhir, istilah *work-life balance* telah menggantikan istilah yang dulu dikenal sebagai *work-family balance*. Hal tersebut terjadi karena pengasuhan anak dan keluarga dianggap bukan menjadi satu-satunya kepentingan di luar pekerjaan. Permasalahan non-kerja lainnya dapat menjadi tanggung jawab dari beragam karyawan seperti pria, wanita, orang tua, suami, istri, atau lajang. Aktivitas lain yang mungkin diimbangi dengan bekerja seperti pendidikan, liburan, olahraga, pengembangan individu, waktu luang, dan perawatan orang (Lazar et al., 2010).

Menurut Dev dan Raj (2017) *work-life balance* bukan berarti menyamaratakan jumlah waktu untuk pekerjaan yang menghasilkan uang dan peran dalam keluarga yang tidak menghasilkan uang. Dalam arti luas *work-life balance* menurut McDonald & Bradley (2005) adalah tingkat keterlibatan yang sesuai pada beberapa peran individu yaitu peran kerja dan kehidupan pribadi dengan mempertahankan harmoni secara keseluruhan. *Work-life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola secara bersamaan berbagai tuntutan yang ada antara perannya dalam pekerjaan dan selain pekerjaan. Tuntutan pada setiap peran tersebut dapat menyebabkan persaingan pada sumber daya seperti waktu, energi, dan psikologis. Hubungan yang negatif dapat terjadi antara kedua peran apabila sumber daya yang dialokasikan ke satu peran lebih banyak daripada peran lainnya (Edwards dan Rothbard, dalam Thakur & Kumar, 2015).

Menurut Fisher et al. (dalam Ariyanto et al., 2018) *work-life balance* merupakan konseptualisasi positif (misalnya peningkatan, manfaat) dan negatif (misalnya konflik, gangguan) antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu, serta kemampuannya mengalokasikan empat komponen stressor yaitu waktu, perilaku (seperti pencapaian tujuan), ketegangan, dan energi dari dalam dan luar tempat kerja. Poulouse dan Sudarsan (2014)

menjelaskan *work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat terlibat dan memiliki kepuasan antara pekerjaan dan perannya kehidupan pribadi termasuk keluarga. Tuntutan pekerjaan atau kehidupan pribadi yang meningkat akan menciptakan ketidak seimbangan apabila waktu dan tenaga yang dimiliki individu hanya mampu memenuhi salah satu peran dan membuatnya sulit untuk berkontribusi pada peran lainnya sehingga menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Higgins, dalam Maszura & Novliadi, 2020). Karyawan dapat mengalami peningkatan stres akibat konflik tersebut. Selain itu, individu juga dapat mengalami penurunan produktivitas kerja, kurang berkomitmen, dan kurang puas pada organisasi sehingga lebih mungkin untuk absen atau meninggalkan organisasi (McDonald & Bradley, 2005).

Istilah *work-life balance* lebih banyak diadopsi baru-baru ini karena keyakinan bahwa istilah tersebut dapat mewakili banyak peran sosial yang ditempati, baik dalam pekerjaan (seperti karyawan, supervisor, dan lain-lain) dan non kerja (seperti orang tua, anak, pasangan, teman, komunitas, dan lain-lain) (Chen & Cooper, 2014). Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengidentifikasi, merencanakan, dan mengimplementasi kebijakan *work-life balance* dapat menuai hasil positif dalam bentuk retensi staf tingkat tinggi dan peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya, kerugian dapat dirasakan bagi karyawan dengan *work-life balance* rendah yang berdampak pula pada organisasi (Muthu et al., 2015). Guest (dalam Mendis & Weerakkody, 2017) menyatakan konsekuensi negatif dari rendahnya *work-life balance* dapat berdampak bagi karyawan seperti kepuasan kerja dan kehidupan yang rendah, menurunnya kesehatan mental dan fisik, serta kinerja dalam organisasi menurun. Lebih lanjut, Lowe (dalam Maszura & Novliadi, 2020) mengatakan bahwa individu yang tidak mampu menjaga *work-life balance* akan mengalami banyak masalah keluarga, seperti keterlibatan dalam keluarga menurun, kepuasan keluarga rendah, serta apabila tuntutan tidak terpenuhi maka harus mengorbankan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Bagi organisasi konsekuensi dari *work-life balance* karyawan yang rendah adalah kinerja karyawan buruk, ketidakhadiran atau cuti sakit, dan *turnover* karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017). *Work-life balance* menurut Greenblatt (dalam Thakur & Kumar, 2015) terkadang ditandai dengan tidak adanya konflik yang mengganggu antara pekerjaan dan tuntutan lain di luar pekerjaan seperti keluarga dan aktivitas lain.

Kalliath dan Brough (2008) menyebutkan *Work-life balance* adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non kerja seimbang dalam mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat

ini. Keseimbangan yang efektif dapat mengarah pada pertumbuhan dan perkembangan dalam pekerjaan atau non pekerjaan yang positif. *Work-life balance* dipandang sebagai sesuatu yang positif dan pencapaiannya patut diperjuangkan karena mencakup arti penting aktivitas kerja dan non kerja untuk setiap individu. Sedangkan Mendis dan Weerakkody (2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai jumlah waktu yang dihabiskan individu dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan hal-hal yang disukai. Dalam perspektif karyawan *work-life balance* memiliki arti pemeliharaan yang seimbang antara tanggung jawab pada pekerjaan dan di rumah. *Work-life balance* tidak hanya mengenai pengasuhan anak atau keluarga, serta bukan mengenai bekerja dengan sedikit waktu. Namun, dengan menjadi puas dalam melaksanakan segala yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya sehingga *work-life balance* menjadi kebutuhan bagi setiap individu (Mendis & Weerakkody, 2017).

Chen dan Cooper (2014) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kepuasan dan persepsi keberhasilan dalam memenuhi tuntutan peran kerja dan non kerja, peluang untuk pengayaan antar peran, serta tingkat konflik yang rendah antar peran. Penggunaan kata “*balance*” atau “seimbang” bukan berarti individu membagi rata jumlah waktu dan perhatian yang sama dalam setiap sistem perannya, tetapi untuk mendukung pola peran yang sesuai untuk setiap individu pada waktu tertentu. Oleh sebab itu, *work-life balance* bagi setiap individu dapat memiliki arti yang berbeda tergantung pada tuntutan dan nilai pekerjaan serta identitas pribadi individu yang paling menonjol dan bermakna (Kossek et al, dalam Chen & Cooper, 2014).

Menurut Hayman (2005) *work-life balance* merupakan kombinasi tepat dari partisipasi individu dalam pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya di luar pekerjaan agar terhindar dari konflik. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan *work-life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam menyeimbangkan peran antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap terjaga harmoni dalam kehidupan secara keseluruhan. Sedangkan Maszura dan Novliadi (2020) menyebut *work-life balance* sebagai sebuah situasi ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan aspek lainnya di luar pekerjaan seperti teman, keluarga, spiritualitas, perawatan diri dan pengembangan diri, bersosialisasi serta aktivitas pribadi lainnya.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) *work-life balance* memiliki tiga aspek yaitu: (a) *Time balance*, berkaitan dengan keseimbangan jumlah waktu yang

dialokasikan untuk bekerja dan kehidupan pribadi. Hal ini merujuk pada waktu untuk keluarga, aktivitas-aktivitas kantor, aktivitas pribadi, bertemu teman atau tempat bersosialisasi lainnya. Adanya keseimbangan waktu menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan terhadap karyawan tidak mengurangi atau mengganggu waktu pribadinya, begitupun sebaliknya tanggung jawab keluarga serta aktivitas pribadi tidak mengurangi waktu atau mengganggu profesionalitas kerja. Semakin baik persepsi individu pada keseimbangan waktu yang dimiliki antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik *work-life balance* yang dimiliki. Individu dengan *time balance* dicirikan dengan memiliki waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan keluarga, memiliki waktu untuk melakukan aktivitas lain, serta memiliki waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan bersosialisasi.

(b) *Involvement balance*, berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen yang seimbang pada kegiatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Memiliki keseimbangan waktu tentunya belum tentu cukup digunakan sebagai dasar penilaian *work-life balance* karyawan. Berkualitasnya kapasitas keterlibatan pada setiap kegiatan yang dijalani perlu untuk mendukung keseimbangan waktu tersebut, sehingga karyawan perlu terlibat secara fisik dan emosional baik pada kegiatan pribadi, keluarga, maupun pekerjaan, dan kegiatan sosial lainnya. Semakin baik persepsi individu mengenai seimbang keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik *work-life balance* yang dimiliki. Indikator dari aspek *involvement balance* terdiri dari pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak saling mengganggu, seimbang keterlibatan pada peran kerja dan keluarga, dan memiliki komitmen pada pekerjaan.

(c) *Satisfaction balance*, yaitu tingkat kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan baik pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi akan muncul dengan sendirinya jika karyawan beranggapan usaha yang telah dilakukannya sejauh ini dalam menyeimbangkan waktu dan terlibat pada dua peran dirasa cukup baik dalam menunjang kebutuhan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi dan keluarga. Semakin baik persepsi individu mengenai kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin baik *work-life balance* yang dimiliki. Indikator dari aspek ini terdiri dari individu merasa puas dengan perannya dalam pekerjaan, merasa puas dengan kehidupan pribadi yang dimiliki, serta tidak adanya konflik antara peran kerja dan non kerja.

Menurut Muthu et al (2015) tinggi rendahnya *work-life balance* yang dimiliki individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (a) kecerdasan emosi, Muthu et al. (2015) menjelaskan jika kecerdasan emosi berpengaruh secara positif terhadap *work-life*

*balance*. Menurut Thorndike (dalam Muthu et al., 2015) individu memiliki kecerdasan emosional berarti memiliki kemampuan untuk memahami dan bertindak bijak dalam hubungan antar manusia, sehingga penting memiliki kecerdasan emosi dalam menyeimbangkan *work-life*. Hal tersebut memungkinkan pemikiran dan tindakan individu dalam menangani apapun disertai dengan keseimbangan, kedewasaan, dan mempertahankan sudut pandang yang positif. (b) Keterikatan kerja, menurut Muthu et al. (2015) keterikatan kerja berpengaruh secara positif dengan *work-life balance*. Karyawan yang terikat dengan pekerjaan mereka akan berdedikasi pada pekerjaannya dan berkomitmen pada profesinya. Saat hal tersebut terjadi *work-life balance* dapat meningkat. (c) Dukungan organisasi, *work-life balance* tidak hanya menjadi tanggung jawab pekerja tetapi juga organisasi. Organisasi harus bersedia memberi bantuan pada karyawan dalam menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Muthu et al. (2015) dukungan organisasi berpengaruh secara positif pada *work-life balance* karyawan. (d) Kemajuan teknologi, teknologi yang semakin berkembang saat ini memberikan banyak dampak pada karyawan. Pada organisasi memungkinkan pendekatan yang lebih fleksibel mengenai kapan dan dimana harus bekerja. Teknologi tidak hanya membantu namun juga dapat menghalangi *work-life balance* karena membuat pekerjaan lebih mudah diakses setiap saat dan dimanapun misalnya adanya *e-mail* yang dapat memberi dampak pada kehidupan karyawan diluar jam kerja (Lester, dalam Muthu et al., 2015). (d) Beban kerja, menurut Aryee, et al. (dalam Muthu et al., 2015) individu yang beranggapan bahwa beban kerjanya lebih dari yang mereka tangani cenderung akan mengalami kelelahan yang dapat secara negatif mempengaruhi motivasi individu untuk menanggapi tuntutan peran lain (misalnya teman dan keluarga).

Salah satu faktor yang telah disebutkan di atas adalah dukungan organisasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Poulouse dan Sudarsan (2014) juga menyebutkan dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Organisasi dapat membantu karyawan dalam mengatasi dan mengurangi kemungkinan munculnya konflik ketika mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan dengan memberikan dukungan yang dibutuhkan kepada karyawan. Karyawan yang menerima dukungan organisasi yang baik akan membentuk persepsi mengenai kepedulian dan perhatian organisasi pada kesejahteraannya. Persepsi karyawan terkait dengan dukungan yang diterima dari organisasinya disebut dengan persepsi dukungan organisasi. Karyawan membentuk keyakinan mengenai komitmen organisasi

terhadap mereka yang menunjukkan pola sejalan dengan pertanyaan apakah organisasi menghargai partisipasi dan memperlakukan karyawan dengan baik atau tidak baik dalam situasi yang berbeda (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Persepsi dukungan organisasi menurut Krishnan dan Mary (2012) adalah sensitivitas dan persepsi karyawan terkait dengan sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan mendapat pengakuan dari organisasi tempat mereka bekerja. Thakur dan Kumar (2015) menganggap dukungan organisasi sebagai sumber daya yang berpotensi dalam menjaga *work-life balance*. Organisasi yang menginginkan karyawannya mencapai keseimbangan yang sehat harus fokus pada keinginan, kebutuhan, dan tuntutan pribadi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan membuat mereka merasa diperhatikan sehingga tidak mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Adanya dukungan organisasi menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan kebijakan yang membantu karyawan memenuhi kebutuhan baik pada pekerjaan maupun keluarga sehingga mengurangi adanya konflik peran (Thakur & Kumar, 2015). Menurut Russell dan Bowman (dalam Mendis & Weerakkody, 2017) karyawan akan memandang kebijakan dan kondisi kerja yang diberikan organisasi dalam membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga sebagai bentuk bantuan dari organisasi dalam menghindari konflik peran.

Karyawan PT. X dituntut untuk siaga selama 24 jam dan tidak memiliki hari libur. Hal tersebut disadari oleh organisasi sehingga organisasi berupaya memberikan kenyamanan bagi karyawan dengan menyediakan rumah yang digunakan sebagai kantor agar karyawan dapat tinggal bersama dengan keluarga. Penjelasan tersebut didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan staf gudang PT. X. Subjek "A" yang saat ini menempati kantor di salah satu kota di Jawa Timur mengaku hanya tinggal bersama satu anaknya, sedangkan istri dan anaknya yang lain berada di luar kota. Kemudian, subjek "B" yang ditempatkan pada salah satu kota di Kalimantan Tengah. Berbeda dengan "A" yang hanya tinggal dengan satu anaknya, Subjek "B" membawa serta keluarga ke tempatnya bekerja. "B" tinggal bersama suami dan dua orang anak yang berusia lima tahun. Salah satu karyawan lainnya yaitu "C" yang ditempatkan di salah satu kota di Jawa Tengah. "C" juga membawa keluarga intinya ke tempat kerja. "C" tinggal bersama istri dan dua orang anaknya yang masih balita. Selain memperoleh fasilitas rumah, karyawan juga mendapat tunjangan kebutuhan sehari-hari seperti air minum, kasur, PDAM, pembayaran listrik, jaringan internet, dan peralatan-peralatan elektronik keperluan

sehari-hari seperti laptop, dispenser, penanak nasi, dan lainnya. Pada beberapa cabang yang merupakan pusat seperti Jakarta, Bandung, dan Surabaya juga mendapat fasilitas kendaraan yaitu mobil untuk penerimaan dan pengiriman barang ke konsumen. Karyawan mengatakan mereka merasa cukup puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan karena mereka dapat merasakan tinggal di rumah yang bagus di tengah perkotaan secara gratis bersama dengan anggota keluarga.

Menurut Robbins dan Judge (2013) persepsi dukungan organisasi sebagai sejauh mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai partisipasi mereka dan menciptakan kesejahteraan bagi mereka. Contohnya individu percaya bahwa organisasi akan mengakomodasi kebutuhannya. Selain itu, Hasanah dan Budiani (2019) juga mengatakan persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan tingkat kesiapan organisasi dalam memberi bantuan dan pertolongan pada karyawan saat dibutuhkan. Persepsi dukungan organisasi dapat bersifat negatif maupun positif. Misalnya, persepsi dukungan organisasi individu akan negatif apabila ia bekerja untuk organisasi yang tidak memberikan tunjangan apapun. Sebaliknya persepsi dukungan organisasi individu akan positif apabila organisasi tempatnya bekerja memberikan banyak tunjangan dan keuntungan bagi karyawan. Pada dasarnya karyawan akan mau bekerja keras dan memiliki komitmen apabila mereka yakin bahwa perusahaan benar peduli dengan kepentingan mereka seperti norma timbal balik (Kinicky & Fugate, 2016). Menurut Dekker dan Barling (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) mengatakan karyawan akan merasa kurang dihargai apabila berada dalam organisasi yang besar karena kebijakan dan prosedur yang sangat formal mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan tiap karyawan.

Rhoades dan Eisenberger (2002; Albrecht & Das, 2011) mengartikan persepsi dukungan organisasi sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan kontribusi mereka, nilai-nilai organisasi, dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka. Eisenberger juga menyatakan bahwa karyawan melakukan evaluasi mengenai sejauh mana kebutuhan sosio-emosionalnya terpenuhi. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang kuat, mereka akan merasa memiliki kewajiban untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga meningkatkan upaya mereka dengan kinerja yang lebih baik. Dukungan organisasi juga dinilai karyawan sebagai jaminan bahwa bantuan tersedia dari organisasi apabila diperlukan dalam pelaksanaan tugas dalam pekerjaan serta dalam menghadapi stres.

Persepsi dukungan organisasi penting dalam menjaga *work-life balance* yang sehat. Organisasi yang tidak memahami mengenai hal tersebut dapat menyalahgunakan kerja keras karyawan. Sebaliknya,

organisasi yang peduli terhadap *work-life balance* karyawan akan menunjukkan dukungannya melalui kebijakan-kebijakan yang tetap mengutamakan *work-life balance* (Muthu et al., 2015). Organisasi merancang berbagai kebijakan dalam menjaga *work-life balance*. Namun, persepsi dari karyawan juga penting dalam menilai kegunaan kebijakan tersebut. Kebijakan tersebut dianggap sebagai dukungan dari organisasi agar karyawan dapat menyeimbangkan antara kewajiban dalam pekerjaan dan keluarga (Thakur & Kumar, 2015).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002; Wiernik et al., 2018), terdapat tiga aspek yang sering dibahas dari persepsi dukungan organisasi, yaitu: (a) Keadilan organisasi, persepsi keadilan merupakan salah satu aspek penilaian karyawan atas adil atau tidaknya pengambilan keputusan yang dilakukan organisasi tempatnya bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002; Wiernik et al., 2018). Keadilan organisasi menyangkut bagaimana organisasi mendistribusikan tugas-tugas dan segala keputusan di dalamnya secara adil. Semakin baik penilaian karyawan mengenai keadilan dalam organisasi, maka semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dimiliki. Indikator dari aspek ini antara lain: adil dalam kesempatan peningkatan kompetensi, adil dalam pembagian tugas, dan adil dalam kesempatan pengembangan karir. (b) Dukungan supervisor/atasan, seringkali supervisor menjadi perwakilan dari organisasi, sehingga karyawan menganggap perlakuan dari supervisor sebagai indikator langsung sejauh mana organisasi menghargai mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002; Wiernik et al., 2018). Kekuatan aspek ini sebagai pembentuk persepsi dukungan organisasi tergantung pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi supervisor mereka dengan organisasi, dibanding dengan memandang tindakan supervisor sebagai pribadi. Semakin baik penilaian karyawan terhadap dukungan dari atasannya, maka semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki. Indikator dari aspek dukungan supervisor antara lain: karyawan memperoleh arahan dalam pekerjaan, supervisor tanggap dalam menerima pendapat, dan supervisor membantu permasalahan yang dialami karyawan. (c) *Reward* organisasi dan kondisi kerja, karyawan akan merasa dihargai apabila mereka diberi penghargaan atas upaya kerjanya dan ide baru. Selain itu, keamanan kerja, ruang kerja nyaman, dan adanya prospek promosi dapat menunjukkan adanya dukungan organisasi yang dapat menguntungkan kedua pihak, yaitu karyawan (mendapat kepuasan kerja, suasana hati positif, dan lainnya) dan organisasi (seperti komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan lainnya) (Rhoades & Eisenberger, 2002; Wiernik et al., 2018). Teori pertukaran sosial menyebutkan bahwa sumber daya yang diterima individu akan lebih dihargai apabila diberikan secara sukarela.

Pemberian tersebut dianggap sebagai indikasi bahwa pemberi benar-benar menghargai dan menghormati penerima. Oleh karena itu, penghargaan dan kondisi kerja yang menguntungkan seperti gaji, promosi, kebijakan-kebijakan berpengaruh dapat berkontribusi membentuk persepsi dukungan organisasi yang positif apabila karyawan yakin bahwa hal tersebut merupakan tindakan sukarela dari organisasi yang bukan hasil dari negosiasi pekerja atau aturan pemerintah (Rhoades & Eisenberger, 2002). Semakin baik penilaian karyawan mengenai reward dan kondisi kerja yang diterima, maka semakin positif persepsi dukungan organisasi karyawan. Indikator dari aspek ini yaitu: karyawan mendapat fasilitas kerja memadai, memperoleh pengakuan dari organisasi, dan memperoleh kompensasi yang layak.

Penelitian dengan variabel serupa dilakukan oleh Maszura dan Novliadi (2020) dengan judul “The Influence of Perceived Organizational Support on *Work-life balance*” yang bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh dari *perceived organizational support* dengan *work-life balance*. Penelitian melibatkan sebanyak 234 karyawan yang bekerja pada sektor perbankan di Kota Lhokseumawe. Penelitian lainnya dilakukan oleh Gayathri dan Sajeethkumar (2019) dengan judul “*Work-life balance and Perceived Organizational Support Among IT Employees*” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* dari karyawan yang bekerja di perusahaan IT serta untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Penelitian melibatkan 101 karyawan IT di India. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Valcour et al., (2011) dengan judul “*Influences on Employee Perceptions of Organizational Work-Life Support: Signals and Resources*” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terkait dengan dukungan organisasi terhadap *work-life balance* mereka. Penelitian melibatkan 2021 responden usia rata-rata 41 tahun yang bekerja di 13 departemen. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amazue dan Onyishi (2015) dengan judul “*Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictor of Work-life balance among Nigerian Bank Employees*” yang bertujuan untuk mengetahui apakah strategi mengatasi stres, dukungan organisasi, dan status perkawinan mempengaruhi *work-life balance* karyawan. Penelitian melibatkan 254 pekerja bank di Nigeria. Penelitian lain yang dilakukan oleh Thakur dan Kumar (2015) dengan judul “*The effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspect and Work Involvement on Work-life balance: Self Efficacy as a Moderator*” yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dukungan organisasi, aspek terkait peran (kelebihan beban, jarak, dan stagnasi) dan

keterlibatan kerja pada *work-life balance*. Penelitian melibatkan 96 karyawan perusahaan multinasional.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fenomena yang ditemukan di dalam lokasi penelitian. Dimana subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian staf gudang yang tidak memiliki jam kerja yang pasti dan tidak memiliki hari libur. Karyawan dituntut untuk tetap siaga selama 24 jam. Hal tersebut menunjukkan jika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tidak terlihat jelas. Oleh karena itu, dalam mendukung kinerja yang optimal pada kondisi kerja tersebut, PT. X memberikan berbagai bentuk fasilitas pada karyawan yang berbeda dengan organisasi lain seperti kendaraan, perangkat elektronik, serta rumah tinggal agar karyawan dapat tetap nyaman dalam bekerja dan masih dapat berkumpul dengan keluarga. Berdasarkan pemaparan diatas penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui, menguji, dan menjawab rumusan masalah mengenai apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian metode kuantitatif mengumpulkan data-data penelitian dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik tertentu dan hasilnya dalam wujud angka digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan (Jannah, 2018). Penelitian ini akan dilakukan di PT. X menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Menurut Siyoto dan Sodik (2017) sampling jenuh adalah teknik yang didasarkan pada penggunaan populasi yang ada sebagai sampel dalam penelitian, hal ini dipilih karena populasi yang ada relatif kecil. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah karyawan bagian gudang PT. X dengan jumlah 64 karyawan dimana 30 karyawan digunakan untuk uji coba skala dan 34 karyawan sebagai pengambilan data. Karyawan bagian staf gudang dipilih karena mereka tidak memiliki jam kerja yang pasti dan tidak memiliki hari libur serta mereka melakukan pekerjaan di rumah yang sekaligus digunakan sebagai kantor.

Definisi operasional adalah definisi dari variabel penelitian yang berhubungan dengan standarisasi pengukuran dan pengumpulan data (Jannah, 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Work-life balance* yang diartikan sebagai kemampuan individu terlibat secara seimbang pada berbagai peran individu khususnya pada peran kerja dan non kerja dengan mempertahankan harmoni secara keseluruhan. Keseimbangan tersebut dapat diukur dengan menggunakan instrumen skala *work-life balance*. Skala

dibuat berdasarkan tiga aspek yang sebutkan oleh McDonald dan Bradley (2005) yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Semakin tinggi skor total ketiga aspek yang dihasilkan maka semakin tinggi atau semakin baik tingkat *work-life balance* karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dihasilkan maka semakin rendah *work-life balance* yang dimiliki karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi diartikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan dukungan yang diterima dari organisasi dengan melihat bagaimana organisasi menghargai partisipasinya, nilai-nilai yang ada organisasi, dan kepedulian organisasi pada kesejahteraannya. Tingkat persepsi dukungan organisasi dapat diukur dengan menggunakan instrumen skala persepsi dukungan organisasi. Skala dibuat berdasarkan tiga aspek yaitu keadilan organisasi, dukungan dari supervisor/atasan, dan *reward* organisasi dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Semakin tinggi skor yang dihasilkan maka semakin tinggi atau semakin positif persepsi dukungan organisasi karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah skor yang dihasilkan maka semakin rendah atau negatif persepsi dukungan organisasi. Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

**Tabel 1. Pedoman Skor Penilaian**

Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat tidak setuju (STS)	1	5
Tidak Setuju (TS)	2	4
Netral (N)	3	3
Setuju (S)	4	2
Sangat Setuju (SS)	5	1

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah pelaksanaan *try out* yang diberikan pada 30 karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat akurasi atau kesahihan yang dimiliki sebuah instrumen dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dari instrumen dapat dipercaya (Jannah, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Corrected item-Total Correlation* dengan mengkorelasikan skor setiap butir item dengan skor total. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien

validitas  $\geq 0.3$ , sebaliknya apabila item memiliki nilai koefisien validitas  $< 0.3$  maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2012).

Skala dari variabel persepsi dukungan organisasi yang dikembangkan berdasarkan teori dari Rhoades dan Eisenberger (2002) memiliki total 27 item, setelah dilakukan uji validitas terdapat 23 item valid dengan nilai koefisien validitas  $\geq 0.3$  dan 4 item tidak valid karena memiliki nilai koefisien validitas  $< 0.3$ . Item yang valid kemudian akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Hasil uji validitas pada skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0.317 sampai dengan 0.793. Skala dari variabel *work-life balance* yang dikembangkan berdasarkan teori dari McDonald dan Bradley (2005) memiliki total 27 item, setelah dilakukan uji validitas terdapat 24 item valid dengan nilai koefisien validitas  $\geq 0.3$  dan 3 item tidak valid karena memiliki nilai koefisien validitas  $< 0.3$ . Item yang valid kemudian akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Hasil uji validitas pada skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0.347 sampai dengan 0.877.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22. Dalam Jannah (2018) disebutkan skala dikatakan reliabel apabila dapat mengukur secara tepat aspek yang perlu diukur dan dapat pula konsisten dalam menguji aspek yang sama berkali-kali. Skala dinyatakan reliabel apabila nilai *alpha Cronbach*  $\geq 0.70$  (Siyoto & Sodik, 2017). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, skala persepsi dukungan organisasi memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.900 sehingga skala dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan skala *work-life balance* memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.909, sehingga skala dinyatakan reliabel.

Sebelum analisis data dilaksanakan, perlu dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan program SPSS 22. Selanjutnya adalah uji linieritas, tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji linieritas yang digunakan adalah teknik *test of linearity* dengan bantuan program SPSS 22. Analisis data atau Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis satu arah (*one-tailed*). Jika data berdistribusi normal uji hipotesis yang digunakan adalah korelasi *Product Moment Pearson*, namun jika data tidak berdistribusi normal maka uji hipotesis menggunakan

korelasi *Spearman Rho Correlation*. Uji hipotesis penelitian ini akan menggunakan bantuan program SPSS 22.

## HASIL PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X. Penelitian dilakukan pada 34 karyawan staf gudang PT. X. Hasil data yang diolah menggunakan program SPSS 22 diperoleh deskripsi statistik sebagai berikut:

**Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	N	Data Empirik			
		Min	Max	Mean	SD
Persepsi Dukungan Organisasi	34	63	103	83,11	10,9
<i>Work-life balance</i>	34	55	110	84,9	12,09

Berdasarkan tabel statistik deskripsi diatas dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang ditunjukkan dengan  $N=34$ . Variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai minimum yang diperoleh adalah 63 dan nilai maximum yang diperoleh adalah 103. Dari hasil skor total, nilai rata-rata (mean) yang diperoleh dari persepsi dukungan organisasi adalah 83.11 dan nilai standar deviasi sebesar 10.9. Standar deviasi digunakan untuk menentukan sebaran data terhadap nilai rata-rata (mean), sehingga nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean) menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data penelitian (Priyono, 2008). Sedangkan pada variabel *work-life balance* nilai minimum yang diperoleh adalah 55 dan nilai maksimum yang didapat adalah 110. Berdasarkan skor total diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 84.9 dan standar deviasi sebesar 12.09. Standar deviasi digunakan untuk menentukan sebaran data terhadap nilai rata-rata (mean), sehingga nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean) menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data penelitian (Priyono, 2008).

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Sebelum uji hipotesis dilakukan, perlu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui



apakah sebaran data variabel persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* yang digunakan berdistribusi normal. Sebaran data dalam penelitian masuk dalam kategori berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ), maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2012). Berikut tabel kategori distribusi normalitas data:

**Tabel 3. Kategori Distribusi Normalitas**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0.05	Data berdistribusi normal
Sig < 0.05	Data tidak berdistribusi normal

Dari hasil uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* pada kedua variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

	Persepsi Dukungan Organisasi	<i>Work-life balance</i>
N	34	34
Normal Parameters <sup>a</sup>		
Mean	83.1176	84.9118
Std. Deviation	10,9	12,09
Most Extreme Differences		
Absolute	.116	.157
Positive	.096	.100
Negative	-.116	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z	.676	.914
Asymp. Sig. (2-tailed)	.751	.373

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kedua data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi dari variabel persepsi dukungan organisasi adalah  $p = 0.751$  ( $p > 0.05$ ) dan nilai signifikansi dari variabel *work-life balance* adalah  $p = 0.373$  ( $p > 0.05$ ).

b. Uji Linearitas

Selanjutnya pada uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel dalam penelitian saling berkaitan. Uji linieritas dilakukan dengan teknik *Test for Linearity* dengan melihat signifikansi *deviation from linearity* menggunakan program SPSS 22. Kedua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada tabel *deviation from*

*linearity* lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) (Sugiyono, 2012). Berikut tabel kategori linieritas data:

**Tabel 5. Kategori Linieritas Data**

Nilai Signifikansi	keterangan
Sig > 0.05	Linier
Sig < 0.05	Tidak Linier

Hasil uji linieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi* <i>Work-life balance</i>	0.949 ( $p > 0.05$ )	Data Linier

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel persepsi dukungan organisasi linier dengan variabel *work-life balance* karena memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* 0.949 lebih besar dari 0.05 ( $p < 0.05$ ).

2. Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, teknik tersebut dipilih karena data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil analisis korelasi antara variabel persepsi dukungan organisasi dan variabel *work-life balance* dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

	Persepsi dukungan organisasi	<i>Work-life balance</i>
Persepsi dukungan organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34
<i>Work-life balance</i>	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar  $r = 0.623$ . Nilai tersebut menunjukkan tingkat korelasi dari variabel persepsi dukungan organisasi

dengan *work-life balance*. Sugiyono (2012) menginterpretasikan taraf koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 8. Taraf Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.1999	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel taraf koefisien korelasi di atas diketahui bahwa penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi yang masuk dalam tingkat hubungan kuat yaitu 0.623. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance*. Arah hubungan yang ditunjukkan adalah positif sehingga semakin baik persepsi dukungan organisasi karyawan maka semakin tinggi *work-life balance* yang dimilikinya.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada 34 karyawan staf gudang PT. X. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan dengan teknik analisis korelasi *Product Moment Pearson* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.00 ( $\text{Sig} < 0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X” dapat diterima. Hasil koefisien korelasi sebesar 0.623 menunjukkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* masuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0.60 sampai dengan 0.799 (Sugiyono, 2012). Hasil koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan yang positif dan signifikan karena tidak terdapat nilai minus (-) pada nilai koefisien, dapat diartikan semakin tinggi atau positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang menunjukkan arah hubungan positif dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X dapat semakin meningkat apabila karyawan memiliki persepsi terkait dukungan organisasi yang positif. Teori utama dalam penelitian ini dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005) yang menyebutkan bahwa individu akan memiliki *work-life balance* yang sehat apabila mereka mampu mengelola secara bersamaan berbagai segi tuntutan kehidupan khususnya pada pekerjaan dan

kehidupan pribadi. Dalam hal ini menjadi tugas organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang berupaya memfasilitasi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan tersebut menjadi sarana karyawan untuk meningkatkan dan menelaraskan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadinya (McDonald & Bradley, 2005). Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana PT.X mengembangkan kebijakan yang memfasilitasi karyawan untuk tetap dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Dilihat dari penetapan kebijakan terkait kondisi kerja yang memadai dimana setiap cabang disediakan rumah tinggal yang sekaligus digunakan sebagai kantor, sehingga meskipun karyawan tidak memiliki jam kerja yang pasti, mereka masih tetap mampu terlibat pada perannya dalam keluarga. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisor PT. X cukup mampu memberikan bantuan dan arahan terhadap karyawan dengan baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* sesuai dengan pernyataan dari Poulouse dan Sudarsan (2014) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah dukungan dari organisasi. Selain itu, Kim (2014) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa situasi sosial dan kurangnya dukungan organisasi dapat menghambat *work-life balance*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk paham jika karyawan merasakan dukungan organisasi maka *work-life balance* akan meningkat. Penelitian dengan hasil serupa dilakukan oleh Maszura dan Novliadi (2020) dengan judul “*The Influence of Perceived Organizational Support on Work-life balance*” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan perbankan. Hasil menunjukkan hal serupa bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *work-life balance* sehingga apabila karyawan staf gudang PT. X dalam perusahaan dikelola dengan baik maka *work-life balance* akan meningkatkan produktivitas organisasi menjadi lebih baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Gayathri dan Sajeethkumar (2019) judul “*Work-life balance and Perceived Organizational Support Among IT Employees*” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* dari karyawan yang bekerja di perusahaan IT. Hasil penelitian juga mengungkap hal serupa bahwa persepsi yang baik terkait dukungan organisasi dapat meningkatkan *work-life balance* karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Valcour et al. (2011) dengan judul “*Influences on Employee Perceptions of Organizational Work-Life Support: Signals and Resources*” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terkait dengan

dukungan organisasi terhadap *work-life balance* mereka. Hasil juga mengungkap bahwa persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi yang terkait dengan upaya penyeimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan komponen yang efektif dalam meningkatkan *work-life balance*. Temuan juga menunjukkan bahwa sumber daya (keamanan kerja, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja) secara positif terkait dengan persepsi karyawan terhadap organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Amazue dan Onyishi (2015) dengan judul "*Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictor of Work-life balance among Nigerian Bank Employees*". Hasil penelitian ini juga mengungkap hasil serupa dengan penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi secara signifikan berkaitan dengan *work-life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika organisasi memiliki kebijakan, budaya, dan praktik yang mendukung dengan baik, karyawan akan memiliki persepsi yang cenderung positif mengenai organisasi dan melihat organisasi membantu mereka dalam mengelola tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik serta memastikan *work-life balance* yang lebih baik.

Berdasarkan tabel deskripsi statistik data hasil penelitian, karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* tinggi adalah mereka yang mendapatkan skor total tinggi dalam skala. Skor dari skala *work-life balance* tertinggi yang diperoleh karyawan dalam penelitian ini adalah 110. Karyawan dengan *work-life balance* tinggi adalah mereka yang mampu menyeimbangkan peran pada aspek-aspek dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik. McDonald dan Bradley (2005) yang menyebutkan bahwa individu yang memiliki *work-life balance* yang sehat adalah mereka yang mampu mengelola secara bersamaan berbagai segi tuntutan kehidupan khususnya pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan karyawan yang memiliki *work-life balance* rendah adalah mereka yang memiliki skor total rendah pada skala *work-life balance*. Skor *work-life balance* terendah yang diperoleh karyawan adalah 55. Karyawan dengan skor total rendah pada *work-life balance* adalah mereka yang keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya tidak teratur saat tekanan dari satu peran membuat mereka kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran yang lainnya atau dikenal dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu merasa bahwa mereka memiliki integrasi yang kurang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga menimbulkan pertentangan dua arah yaitu pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi atau sebaliknya kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (McDonald & Bradley, 2005).

Tiga aspek yang digunakan dalam mengukur *work-life balance* dalam penelitian ini berdasarkan teori dari

McDonald dan Bradley (2005) yaitu *Time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Dari tiga aspek tersebut diketahui aspek *involvement balance* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 28.82, kemudian *time balance* dengan nilai mean sebesar 28, dan yang terakhir *satisfaction balance* dengan nilai mean sebesar 27.08. Berdasarkan hasil nilai mean yang diperoleh menunjukkan kontribusi dari ketiga aspek hampir sama dalam membentuk *work-life balance*. Pada aspek *involvement balance* menunjukkan bahwa karyawan PT. X merasa cukup terlibat dalam melakukan perannya secara seimbang baik peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi di rumah. Kondisi lingkungan kerja yang menjadi satu dengan rumah tinggal membuat karyawan dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam perannya dalam keluarga. Sejalan dengan pendapat dari Rondonuwu et al. (2018) bahwa keseimbangan keterlibatan akan tercapai apabila individu terlibat secara fisik dan emosional pada perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan kapasitas yang berkualitas. McDonald dan Bradley (2005) juga menyebutkan individu mungkin tidak memiliki keseimbangan dalam waktu (ukuran waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), tetapi mungkin memiliki komitmen yang sama dengan terlibat secara seimbang pada peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut

Aspek *time balance* yang memiliki nilai rata-rata (mean) sedikit lebih rendah dari *involvement balance* menunjukkan bahwa keseimbangan waktu dibutuhkan karyawan. Karyawan PT. X mampu menyeimbangkan keterlibatan namun waktu yang dimiliki kurang berkualitas akibat jam kerja yang tidak pasti. Karena karyawan tentunya perlu menentukan kapan mereka harus bekerja dan menggunakan sisa waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi. Menurut Jones et al. (2006) waktu terbagi menjadi dua yaitu waktu bekerja dan waktu untuk non kerja. Waktu non kerja terbagi lagi menjadi dua yaitu waktu senggang, yang mengacu pada waktu untuk melakukan aktivitas yang disukai dan waktu untuk kerja tidak berbayar seperti pekerjaan rumah tangga dan tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan formal. Oleh karena itu, waktu kerja yang pasti penting diberikan organisasi agar karyawan dapat menentukan kapan mereka harus bekerja dan dapat menentukan waktu yang tersisa untuk aktivitas lainnya di luar pekerjaan (Jones et al., 2006).

Aspek dengan nilai mean terendah adalah *satisfaction balance*. Nilai yang lebih rendah bukan berarti menunjukkan adanya ketidakpuasan dari karyawan PT. X pada pekerjaan atau kehidupan pribadinya. Namun, menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam mencapai keseimbangan kepuasan perlu dipertimbangkan dari berbagai perspektif, individu mungkin tidak memiliki

keseimbangan waktu tetapi mungkin cukup puas dengan keterlibatan yang dimiliki atau sebaliknya, individu tidak merasa puas dengan keterlibatan yang dimiliki padahal memiliki waktu yang cukup seimbang. Menurut Kim (2014) organisasi dapat mendukung keseimbangan kerja karyawan dengan membuat kebijakan yang mendukung karyawan dalam memenuhi pekerjaannya dan juga tanggung jawabnya di luar pekerjaan. Seperti dengan memberi hari libur untuk menyegarkan pikiran dan menggunakan libur tersebut untuk menghabiskan waktu sepenuhnya bersama keluarga sehingga kemungkinan akan mempengaruhi emosi yang menghasilkan kepuasan bagi karyawan.

*Work-life balance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor dari individu, organisasi, dan faktor sosial. Faktor yang muncul dari organisasi dapat berupa pengaturan jam kerja fleksibel, kebijakan dan program keseimbangan kehidupan kerja, dukungan pada tempat kerja, stres kerja dan lainnya (Poulouse & Sudarsan, 2014). Oleh sebab itu, organisasi juga bertanggung jawab dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat menjaga *work-life balance* yang sehat. Karyawan akan menilai bagaimana perusahaan menghargai kontribusi mereka dengan melihat bagaimana kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka termasuk bagaimana perusahaan berupaya menjaga *work-life balance* yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian tingkat skor total yang diperoleh individu dapat mengungkap bagaimana persepsi dukungan organisasi yang dimiliki. Karyawan yang mempersepsikan dukungan organisasi secara positif mempunyai hasil tinggi pada skala. Skor tertinggi persepsi dukungan organisasi yang diperoleh karyawan adalah 103. Karyawan dengan persepsi dukungan organisasi positif menilai organisasi tempatnya bekerja menghargai partisipasinya dan memperhatikan kesejahterannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Sedangkan karyawan yang mempersepsikan dukungan organisasi secara negatif memperoleh skor rendah pada skala. Skor terendah dari persepsi dukungan organisasi yang diperoleh karyawan adalah 63. Karyawan dengan persepsi dukungan organisasi negatif menganggap bahwa organisasi acuh pada kesejahterannya dan tidak mengakui kontribusinya.

Tiga aspek persepsi dukungan organisasi yang diukur dalam penelitian ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu keadilan organisasi, dukungan supervisor, serta *reward* organisasi dan kondisi kerja. Berdasarkan tiga aspek tersebut diketahui bahwa aspek dukungan supervisor memiliki nilai korelasi terhadap variabel *work-life balance* sebesar 0.535, kemudian aspek *reward* dan kondisi kerja menguntungkan dengan nilai sebesar 0.580 dan aspek keadilan organisasi dengan nilai sebesar 0.531.

Berdasarkan hasil tersebut diketahui aspek *reward* dan kondisi kerja memiliki tingkat korelasi yang lebih tinggi dibandingkan kedua aspek lainnya. Hal tersebut menunjukkan jika aspek tersebut memiliki tingkat keterikatan paling tinggi dengan variabel *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X. Aspek *reward* dan kondisi kerja menggambarkan bagaimana karyawan PT. X merasakan pengakuan dari organisasi atas kontribusinya melakukan pekerjaan dengan baik yang digambarkan dengan pemberian fasilitas kerja yang memadai sehingga karyawan PT. X merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut salah satunya ditunjukkan dengan organisasi yang menyediakan rumah tinggal agar karyawan dapat tetap terlibat dalam perannya dalam keluarga meskipun tidak memiliki jam kerja yang pasti. Selain itu, aspek ini digambarkan dengan pemberian pengakuan pada karyawan serta kompensasi yang layak. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) penghargaan dan kondisi kerja berfungsi untuk mengkomunikasikan penilaian positif dari keterlibatan karyawan dalam organisasi sehingga membentuk persepsi dukungan organisasi dari karyawan. Aspek ini akan membentuk persepsi dukungan organisasi hanya apabila karyawan menganggapnya sebagai tindakan sengaja dan sukarela dari organisasi.

Aspek selanjutnya yaitu dukungan supervisor yang digambarkan dengan supervisor PT. X yang memberikan arahan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggap dalam berbagai pendapat yang diberikan karyawan, serta selalu membantu dalam setiap permasalahan yang dialami oleh karyawan staf gudang PT. X. Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa supervisor memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja dari karyawan sehingga karyawan akan menganggap mendukung atau tidaknya supervisor sebagai indikasi dari dukungan organisasi. Supervisor yang baik akan memberikan dukungan instrumental dan sosioemosional pada bawahannya, sehingga menjadi salah satu sumber daya yang membantu karyawan dalam mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dan selain pekerjaan, mencegah dan mengurangi stres akibat pekerjaan, menunjukkan kepedulian dan komitmennya pada karyawan (Valcour et al., 2011).

Aspek ketiga dengan nilai korelasi terendah adalah keadilan organisasi. Aspek ini menggambarkan persepsi karyawan staf gudang PT. X terkait dengan adil atau tidaknya pengambilan keputusan dari PT. X mengenai kesempatan peningkatan kompetensi bagi jabatan mereka, pembagian tugas-tugas yang diterima dibandingkan dengan karyawan staf gudang pada cabang lain, dan terkait pengembangan karir ke arah yang lebih baik pada jabatan staf gudang. Menurut Ivancevich et al. (2008)

keadilan akan dirasakan karyawan apabila karyawan mempersepsikan rasio usaha mereka terhadap hasil yang di dapat dari organisasi sama dengan yang diterima karyawan lain. Ketidakadilan akan dirasa apabila rasio tersebut tidak sama atau rasio usaha dan hasil seorang individu dapat kurang atau lebih besar dari karyawan lain. Secara teori menurut Ardhanari dan Budiani (2017) faktor yang dapat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi adalah dukungan dari atasan, kemandirian, kondisi kerja, pelatihan, keadilan, dan penghargaan dari organisasi.

Persepsi dukungan organisasi penting dalam menjaga *work-life balance* yang sehat. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Thakur dan Kumar (2015) dengan judul "*The Effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspect and Work Involvement on Work-life balance: Self Efficacy as a Moderator*". Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang mendapat dukungan organisasi positif akan membantu mereka dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Organisasi yang tidak memahami mengenai hal tersebut dapat menyalahgunakan kerja keras karyawan. Sebaliknya, organisasi yang peduli terhadap *work-life balance* karyawan akan menunjukkan dukungannya melalui kebijakan-kebijakan yang tetap mengutamakan *work-life balance* (Muthu et al., 2015). Dukungan dari organisasi tersebut akan diartikan oleh karyawan sebagai bentuk kepedulian organisasi untuk membantu karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya (Shaffer et al., 2001). Serupa dengan pendapat tersebut, Thakur dan Kumar (2015) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang diterima karyawan membuat mereka merasa diperhatikan sehingga tidak mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya dukungan organisasi dari PT.X dengan menerapkan kebijakan yang membantu karyawan staf gudang memenuhi kebutuhan baik pada pekerjaan maupun keluarga sehingga mengurangi adanya ketegangan karena konflik peran. Pendapat serupa diutarakan oleh Voydanoff (dalam Maszura & Novliadi, 2020) yang menyebutkan bahwa tingkat dukungan organisasi dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan pengelolaan batasan dalam pekerjaan dan keluarga serta penentuan kebijakan yang tidak hanya mengutamakan kepentingan pekerjaan tetapi juga keluarga.

Valcour, et al. (2011) menjelaskan bahwa faktor tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana persepsi karyawan terkait dukungan organisasi pada keseimbangan kehidupan kerjanya dengan dua mekanisme. Pertama, dengan mengarahkan karyawan untuk menafsirkan lingkungan di organisasi sebagai sebuah sinyal dukungan yang diberikan organisasi. Kedua, dengan membantu

karyawan mengembangkan dan menjaga sumber daya yang dapat berguna dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan selain pekerjaan. Berdasarkan apa yang telah dialami di tempat kerja, karyawan membuat penilaian sejauh mana organisasi mendukung upaya mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain itu, karyawan juga cenderung mengembangkan persepsi mengenai dukungan dari organisasi berdasarkan sejauh mana tuntutannya dan sumber daya yang diperoleh memungkinkan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga.

Dukungan organisasi dapat menjadi sumber daya yang mengurangi beban tuntutan dari dua bidang dominan yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa mendapatkan banyak dukungan dari organisasi akan memiliki sumber energi positif yang dapat mengatasi ketegangan peran yang menyebabkan stres. Ketegangan peran dapat dialami individu saat berbagai macam peran saling bertentangan dan mengganggu. Tuntutan dalam setiap peran tersebut menimbulkan persaingan waktu, energi fisik dan psikologis dalam diri individu (Thakur & Kumar, 2015). Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan yang dianggap menimbulkan ancaman (misalnya beban kerja berlebih dan ambiguitas peran atau tugas) dikaitkan dengan persepsi karyawan bahwa organisasi kurang memberikan dukungan, sedangkan sumber daya positif (misalnya bantuan dari atasan, tunjangan rumah tangga, tunjangan kesehatan, pelatihan, dan lainnya) dapat meningkatkan persepsi positif karyawan mengenai dukungan dari organisasi (Lambert, dalam Valcour, et al., 2011).

Adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada PT. X menunjukkan bahwa perlunya organisasi cermat dalam membuat karyawan merasa diperhatikan. Karena karyawan yang mempersepsikan dukungan organisasi secara positif akan bersedia bekerja keras dan berkomitmen jika mereka merasa organisasi benar-benar peduli pada kepentingannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selain itu, dengan memberikan dukungan yang positif, organisasi akan mendapat manfaat dari *work-life balance* karyawan. Organisasi yang menerapkan kebijakan *work-life balance* dengan baik biasanya memiliki kepekaan pada tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga umpan balik yang diperoleh berupa loyalitas dan komitmen karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan (Maszura & Novliadi, 2020). Lazar et al. (2010) juga mengatakan bahwa praktik *work-life balance* dalam konteks organisasi dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta meningkatkan penilaian positif dari karyawan terhadap organisasi. Hasil yang dapat dirasakan berupa kurangnya ketidakhadiran, *turnover* yang rendah,

tingkat stres pekerjaan dan konflik kerja kehidupan rendah, serta meningkatnya produktivitas.

Berdasarkan penelitian ini membuktikan persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan *work-life balance*. Organisasi menciptakan persepsi dukungan organisasi yang positif bagi karyawan dengan cara memenuhi faktor-faktor yang membentuknya. Faktor pembentuk tersebut menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah keadilan organisasi, dukungan supervisor, serta *reward* dan kondisi kerja yang menguntungkan. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work-life balance*.

## PENUTUP

### Simpulan

Adanya hasil pemaparan penelitian di atas menunjukkan terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan staf gudang PT. X. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan *work-life balance*. Hasil juga menunjukkan korelasi positif, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki tinggi atau positif maka *work-life balance* karyawan akan tinggi. Namun sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki rendah atau negatif maka *work-life balance* karyawan akan rendah.

### Saran

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas, terdapat saran atas apa yang sudah ditemukan dalam penelitian ini:

#### 1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi bagi karyawan, berkaitan dengan *reward* dan kondisi kerja seperti peningkatan fasilitas kerja agar kondisi tempat kerja nyaman bagi karyawan, pengakuan dari organisasi dengan meningkatkan perhatian pada karyawan, dan kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja. Serta peningkatan keadilan organisasi seperti memberi kesempatan promosi dan memberikan karyawan kesempatan untuk mengikuti pelatihan tidak hanya saat masa *training*, namun juga diadakan dalam beberapa bulan sekali agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga kinerja dapat meningkat. Kemudian diharapkan perusahaan dapat memberikan hari libur pada karyawan atau jam kerja yang pasti misalnya dengan memberlakukan *shift* pada seluruh cabang, sehingga

karyawan dapat melakukan aktivitas pribadi maupun menghabiskan waktu bersama dengan keluarga tanpa memikirkan pekerjaan. Kebijakan-kebijakan tersebut dapat memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai partisipasi mereka sebagai bagian dari organisasi dan menunjukkan jika organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang positif dapat meningkatkan *work-life balance* karyawan yang juga akan mempengaruhi produktivitas serta menurunnya intensi *turnover*.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dengan variabel yang berkaitan persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* diharapkan dapat dilakukan secara lebih luas dan mendalam. Karena penelitian ini hanya berfokus pada satu faktor yang berhubungan dengan *work-life balance*, maka peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan dan meneliti variabel-variabel lain yang diduga berhubungan dengan tinggi atau rendahnya *work-life balance* seperti beban kerja, kemajuan teknologi, keterikatan kerja, dan kecerdasan emosi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan pada subjek lebih luas yang ada pada organisasi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, J., & Das, D. K. (2011). *Effective crime reduction strategies*. CRC Press.
- Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2015). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of *work-life balance* among nigerian bank employees. *Social Indicators Research, 128*(1), 147–159.  
<https://doi.org/https://doi.org/10/1007/s11205-015-1023-5>
- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. . (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. catur mitra sejati sentosa (mitra 10). *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 4*(10), 1–5.
- Ariyanto, A. A., Muluk, H., Newcombe, P., Piercy, F. P., Poerwandari, E. kristi, & Suradijono, S. H. R. (Eds.). (2018). *Diversity in unity: Perspectives from psychology and behavioral sciences*. Routledge.
- Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (2014). *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and Wellbeing*. Wiley Blackwell.
- Dev, S. S., & Raj, J. M. (2017). *Work-life balance of employees and its effect on work related factors in nationalized bank. Shanlax International Journal of Management, 4*(04), 29–35.

- Gayathri, & Sajeethkumar. (2019). *Work-life balance and perceived organizational support among it employees. Journal of Information and Computational Science*, 9(11), 634–642.
- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–7.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91. <https://doi.org/10.1.1.733.7930>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. UNESA University Press.
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2006). *Work-life balance: A psychological perspective*. Psychology Press.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work – life balance : A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kim, H. K. (2014). *Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. Global Business and Management Research*, 6(1), 37–51. <https://www.semanticscholar.org/paper/Work-Life-Balance-and-Employees>
- Kinicky, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. McGraw-Hill.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organizational support - An overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1–13.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of *work-life balance* practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201–214.
- Maszura, L., & Novliadi, F. (2020). The influence of perceived organizational support on *work-life balance*. *International Journal of Progressive Sciences and Technologie*, 22(1), 182–188.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with refrence to telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <http://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Muthu, M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting *work-life balance*. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123. <https://doi.org/http://dx.doi.org./10.5539/ass.v11n2.5p11>
- Nyoto. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work-life balance: A conceptual review. International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(02), 01–17.
- Priyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). *Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30–38.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. ., Gilley, K. M., & Luk, D. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99–121.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2017). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono, M. N. (2012). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The effect of perceived organizational support, role related aspect and work involvement on *work-life balance*: Self efficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1–8.
- Valcour, M., Malaterre, A. O., Costa, C. M., Catsouphe, M. P., & Brown, M. (2011). Influences on employee perceptions of organizational work-life support: Signals and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 588–595. <https://doi.org/https://doi:10.1016/j.jvb.2011.02.002>
- Wiernik, B. M., Ruger, H., & Ones, D. S. (2018). *Managing expatriates: Succes factors in private and public domains*. Barbara Budrich Publishers.