

Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Life Balance* pada Karyawan Produksi PT.X

The Relationship between Perceived Organizational Support with Work Life Balance to Production Employees at PT. X

Vira Amira Fadhillah

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: vira.20015@mhs.unesa.ac.id

Arfin Nurma Halida

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: arfinhalida@unesa.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi penting karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja dalam mengatur waktu dengan bijaksana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan produksi PT.X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diberikan kepada 62 karyawan perempuan produksi divisi circular loom. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner yang terdiri dari dua skala yakni skala *perceived organizational support* dan *work life balance*. Analisis data dalam penelitian menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Berdasarkan analisis data penelitian ini hasil analisis menunjukkan signifikansi 0,000 ($p > 0,05$) yang diartikan terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada pegawai perempuan PT.X. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,603 ($r = 0,603$) yang menunjukkan terdapat hubungan positif atau searah dengan kategori kuat. Semakin tinggi nilai *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi juga *work life balance* yang ditunjukkan oleh karyawan sehingga hipotesis penelitian ini "Terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan Produksi PT.X"

Kata kunci : Dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, karyawan

Abstract

Human resources are an important component in helping companies achieve organizational goals, so it is important for employees to have a work-life balance and manage their time wisely. This research aims to determine the relationship between *perceived organizational support* and *work life balance* in PT. This research used quantitative methods given to 62 female production employees of the circular loom division. Data collection in this research used a questionnaire consisting of two scales, namely the *perceived organizational support* scale and *work life balance*. Data analysis in research uses *Pearson product moment* with the help of SPSS 25.0 for Windows. Based on the analysis of this research data, the results of the analysis show a significance of 0.000 ($p > 0.05$), which means there is a relationship between *perceived organizational support* and *work life balance* in female employees of PT. The correlation coefficient value obtained was 0.603 ($r = 0.603$), which shows that there is a positive or unidirectional relationship with the strong category. The higher the value of *perceived organizational support*, the higher the *work life balance* shown by employees so that the hypothesis of this research is "There is a relationship between *perceived organizational support* and *work life balance* in PT."

Key word : *Perceived organizational support, work life balance, employees*

Article History

Submitted : 2024-07-01

Final Revised : 2024-07-04

Accepted : 2024-07-04



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Era globalisasi telah menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat, mendorong perusahaan untuk memberikan perhatian pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan perusahaan (Anggreni & Budiani, 2021). Keberhasilan pekerjaan dan sistem perusahaan dipengaruhi oleh adanya sumber daya manusia (Barata & Laksmiwati, 2023). Tanpa peran SDM, proses produksi tidak akan berjalan maksimal (Pahira & Rinaldy, 2023). Kebutuhan SDM ini menjadi faktor penting salah satunya dalam perusahaan manufaktur yang secara seimbang berkaitan dengan mesin, manusia, lingkungan dan pemrosesan kimia (Tempo.co). Perusahaan manufaktur umumnya memiliki pola kerja yang kaku (Andra, Hamidah, & Afrianty, 2022) dan menghadapi persaingan bisnis yang tinggi di Indonesia (Mišić & Perakis, 2020). Hal ini mendorong tuntutan tinggi pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas (Ratih et al, 2020). Tuntutan ini dapat berdampak negatif jika tidak di seimbangkan dengan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat menghadirkan persepsi bahwa organisasi tidak mendukung keseimbangan kehidupan kerja (Andra et al, 2022). *Work life balance* (WLB) menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM didukung dengan survey kepada 22.000 pekerja yang menyadari bahwa kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan prioritas hidup menjadi hal yang penting (Topcareer.Id, 2023). WLB mendorong karyawan untuk menetapkan prioritas yang jelas, menjaga kesehatan, menyelesaikan masalah, dan mengelola waktu dengan bijaksana (News Portal UTHM, 2023).

Ketidakmampuan mencapai WLB berdampak negatif, seperti penurunan performa kerja, kelelahan, hilangnya semangat, dan tidak merasakan kesejahteraan (Muthu et al, 2015), Serta memicu terjadinya peningkatan stres akibat konflik, tuntutan yang tidak terpenuhi (Rabani & Budiani, 2021). Sebaliknya, organisasi yang berhasil menerapkan praktik WLB dapat memperoleh manfaat peningkatan fokus, loyalitas (Matthew et al, 2015), puas atas pekerjaannya (Maslichah & Hidayat, 2017), profesionalitas kerja (Rabani & Budiani, 2021), produktivitas kerja (Rabani & Budiani, 2021), kepuasan kerja (Anggreni et al, 2021) dan komitmen organisasi (Izzati & Puspitadewi, 2024).

Work Life Balance (WLB) merupakan kondisi dimana pekerja mampu merasakan rasa puas dari masing-masing peran dalam organisasi juga peran dalam keluarga (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dicirikan dengan memiliki kesejahteraan psikologis (Kim, 2014), memiliki rasa puas dalam memenuhi tanggung jawab, mampu mengalokasikan waktu, memiliki tingkat stress yang terkendali, berada pada hubungan interpersonal sehat, serta memiliki produktivitas kerja yang optimal (Poulose & Sudarsan, 2014). Fisher, Bulger & Smith, (2009) mendefinisikan WLB sebagai kondisi dimana individu dapat menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi dengan baik, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan dan kepuasan dalam keduanya. Terdapat 4 (empat) aspek dari WLB menurut Fisher et al, (2009) aspek pertama *Work Interference With Personal life* (WIPL) yaitu tuntutan tanggung jawab dari pekerjaan untuk tidak mengganggu kehidupan pribadi, Kedua *Personal Life Interference With Work* (PLIW) yaitu kehidupan pribadi mengganggu kinerja, Ketiga *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) yaitu kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan performa kerja dan Keempat *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) yaitu pengalaman yang diperoleh selama bekerja berdampak positif dalam peningkatan kualitas hidup individu.

Kemampuan karyawan untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan aspek WLB dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah faktor organisasi. *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi *work life balance* pada karyawan (Poulose & Sudarsan, 2014). *Perceived organizational support* merupakan penilaian secara umum para karyawan tentang seberapa jauh organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang telah mereka berikan (Kurtessis et al,

2015) atau memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). POS memiliki 3 (tiga) aspek menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) meliputi *fairness of treatment* yaitu perlakuan adil terhadap keputusan distribusi dan penerapan kebijakan organisasi, *supervisor support* yaitu bentuk penghargaan organisasi atas kinerja karyawan sekaligus kepedulian terhadap kondisi kesejahteraan para karyawannya dan *organizational rewards dan job conditions* yaitu imbalan atau apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk kompensasi atas sumbangsih mereka. Persepsi yang baik atas dukungan perusahaan terhadap karyawan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Batara & Laksmiwati, 2023)

Penelitian ini dilakukan di PT. X kepada karyawan wanita devisi circular loom, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi karung plastik di Sidoarjo. Perusahaan ini menerapkan sistem kerja shift 24 jam dan sangat bergantung pada kinerja mesin serta keterampilan karyawan dalam mengoperasikannya (Lazim & Ramayah, 2010). Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada karyawan perempuan PT. X, ditemukan bahwa aspek *Work Interference with Personal Life* menunjukkan karyawan jarang lembur dan mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, jarang mengalami kelelahan yang mengganggu waktu pribadinya. Aspek *Personal Life Interference with Work* menunjukkan bahwa meskipun masalah pribadi terkadang terbawa ke tempat kerja, hal ini tidak mempengaruhi kinerja karena profesionalitas dan disertai dengan dukungan rekan kerja. *Personal Life Enhancement of Work* memperlihatkan bahwa emosi positif dan kebahagiaan ketika mereka bekerja mampu meningkatkan semangat bekerja. *Work Enhancement of Personal Life* menunjukkan bahwa kepuasan atas kinerja dan gaji yang layak membantu memenuhi kebutuhan pribadi namun, kesempatan untuk pengembangan potensi kepada karyawan devisi circular loom sangat terbatas karena beban kerja.

Hasil wawancara lainnya menunjukkan bahwa karyawan merasakan dukungan organisasi yang signifikan berdasarkan *Perceived Organizational Support*, yang mencakup keadilan dalam pengambilan keputusan dan penerapan kebijakan organisasi. Karyawan mendapatkan dukungan dari *supervisor* dalam bentuk kunjungan, arahan, dan bantuan, meskipun promosi jabatan tidak terjadi secara rutin. Dukungan lainnya seperti adanya tunjangan kesejahteraan, gaji yang layak, dan prosedur keselamatan kerja yang secara keseluruhan mendukung kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan berkontribusi positif terhadap kesejahteraan, komitmen, dan produktivitas karyawan. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa dihargai dan bahagia, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja akan semakin signifikan apabila karyawan sangat merasakan dukungan dari organisasi (Hanifia & Ratnaningsih, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan pada perusahaan manufaktur oleh (Andra et al., 2022; Thakur & Kumar, 2015). Nofriyaldi et al., (2022) pada pegawai milenial yang bekerja di perusahaan pemerintah, Sumilat et al., (2023) kepada pegawai BKPSDM, Rabani & Budiani, (2021) kepada karyawan perusahaan bidang jasa manajemen gudang dan logistic dan Hanifia & Ratnaningsih, (2018) kepada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

Keseluruhan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara POS dengan WLB namun, masih sedikit yang menggunakan lokasi penelitian pada perusahaan manufaktur dengan menggunakan subjek wanita. Penelitian ini tertarik untuk melakukan kepada subjek wanita karena perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dinilai lebih besar pada karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki (Andra et al., 2022). Perempuan memiliki pandangan berbeda, mereka cenderung melihat peran keluarga sebagai identitas sosial dibandingkan laki-laki

sehingga jika pekerjaan mengusik tuntutan keluarga, perempuan lebih mudah bersikap negatif terhadap pekerjaan (Andra et al., 2022). Kondisi ini kerap membuat perempuan kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan rumah tangga, sehingga terjadi benturan peran yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam kehidupannya (Mulyana, Izzati & Puspitadewi., 2022). Dengan memahami hubungan antara POS dan WLB, penelitian ini diharapkan dapat Dengan mempertimbangkan beberapa uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *perceived organizational support* pada *work life balance* karyawan produksi PT.X?

Metode

Penelitian kuantitatif menjadi pilihan metode penelitian ini untuk mengetahui korelasi pada variabel yang terlibat dalam penelitian yang disesuaikan dengan teori secara objektif (Creswell, 2014). Pengambilan data dilakukan dengan memakai instrumen penelitian sehingga data yang diperoleh berupa angka-angka. Metode penelitian ini menggunakan korelasi oleh karena itu, penelitian ini bertujuan membuktikan hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan Produksi PT. X.

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel *non-probabilitas* menjadi metode yang diadopsi dalam penelitian ini. Pendekatan tersebut menandakan suatu metode penentuan sampel seluruh anggota populasi sampel mempunyai peluang sama untuk dipilih atau yang berarti sampel bukan dipilih acak. (Darwin et al., 2021). Dari berbagai jenis teknik *non-probability* salah satunya terdapat sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penelitian yang menggunakan keseluruhan bagian menjadi sampel (Jannah, 2018). Populasi dan sampel penelitian ini menggunakan karyawan perempuan divisi circular loom sejumlah 92 pada PT. X dengan keterangan 30 subjek akan dijadikan uji coba skala dan 62 subjek sebagai pengambilan data.

Pengumpulan data

Teknik pengambilan data penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari dua instrument atau skala. yakni skala *perceived organizational support* dan skala *work life balance*. Skala WLB disusun berdasarkan aspek Fisher et al., (2009) yang terdiri dari (1) *work interference with personal life* (WILP), (2) *personal life interference with work* (PLIW), (3) *personal life enhancement of work* (PLEW), (4) *work enhancement of personal life* (WEPL). Sedangkan skala POS disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger, (2002) yaitu (1) *fairness of treatment*, (2) *supervisor support* dan (3) *organizational rewards and job conditions*. Skala pada penelitian ini berupa skala likert dengan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS) yang digunakan untuk mengukur persepsi seseorang tentang fenomena penelitian (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini melalui proses *tryout* yang dilakukan kepada 30 karyawan untuk menilai validasi item sebelum dilakukan pengambilan data. Validitas instrumen merupakan hasil yang menunjukkan keakuratan atau ketepatan suatu instrumen pengumpulan data, dalam pengukuran instrumen valid menggunakan validitas konstruk yakni pengukuran melalui indikator dan item yang dapat diamati (Abdullah et al., 2021). Dikatakan valid ketika nilai koefisien item lebih besar dari 0,30 (Azwar, 2013). Apabila koefisien tiap item diatas 0,30 maka item dikatakan *construct* atau kuat (Sugiyono, 2013). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji daya beda item dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Hasil uji validasi pada skala WLB ditemukan 4 item gugur dan 28 item bertahan dengan nilai *corrected* item total sebesar

0,358-0,836. Pada skala POS ditemukan 5 item gugur dan 19 item bertahan dengan nilai *corrected* item total sebesar 0,320-0,793. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini masuk pada kategori reliabel pada variabel POS dengan nilai 0,700 dan sangat reliabel pada variabel WLB dengan nilai 0,900. Hasil ini disesuaikan dengan koefisien Nilai Alpha Cronbach antara 0 hingga 1,00 dengan nilai yang semakin mendekati 1,00 maka menunjukkan konsistensi internal yang lebih tinggi (Azwar, 2019).

Analisis data

Analisis data dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang sebelumnya telah dikumpulkan untuk kemudian di uji guna menjawab penelitian, menggunakan bantuan analisis statistik program SPSS 25.0 for windows. Analisis penelitian ini menggunakan uji asumsi yang terdiri dari normalitas dengan tes *Kolmogorov Smirnov* dan Uji linieritas dengan metode *deviation from linierity* kedua variabel dapat dikatakan linier jika nilainya *Deviation from Linierity* mencapai $> 0,05$. Atau dikatakan linier ketika nilai signifikan kurang dari 0,05 pada *linierity*, Uji hipotesis melalui teknik analisa data *pearson product moment* jika nilai (p-value) kurang dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan maka hubungan variable dianggap signifikan.

Hasil

Bagian Penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari pengambilan data kedua variabel. Pengelolaan data ini bertujuan untuk mengidentifikasi deskripsi yang mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berikut ini diuraikan pengelolaan data penelitian dengan program SPSS 25.0 *for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perceived organizational support	62	46	69	56,31	6,211
Work life balance	62	72	112	90,44	10,063
Valid N (listwise)	62				

Tabel deskripsi statistik diatas menunjukkan bahwa jumlah subjek PT.X adalah 62 orang. Dari 62 subjek yang berpartisipasi dalam penelitian, rata-rata *WLB* adalah 56,34 dan variabel *POS* adalah 90,95. Nilai minimum variabel *POS* adalah 46 dan nilai maksimumnya adalah 70 sedangkan, nilai minimum variabel *WLB* adalah 72 dan nilai maksimumnya adalah 112, Nilai standar deviasi yang diperoleh untuk *POS* adalah 6,254. Sedangkan untuk nilai *WLB* sebesar 10,464. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka diketahui bahwa data penelitian ini bervariasi atau heterogen, dikarenakan nilai standar deviasi lebih dari 1 SD (1 SD = 6).

Bagian penelitian ini juga menjelaskan rata-rata setiap aspek pada kedua variabel yang diteliti. Berikut hasil Analisa data rata-rata variabel *work life balance* dan *perceived organizational support*.

Tabel 2. Analisa Rata-Rata Variabel *Work Life Balance*

Aspek	Rata-rata
WIPL	3,11

PLIW	3,35
WEPL	3,15
PLEW	3,34

Hasil Analisa berdasarkan nilai rata-rata setiap aspek pada variabel *work life balance* pada tabel 2. Rata-rata tertinggi terletak pada *Personal Life Interference With Work* dengan nilai 3,35 kemudian diikuti oleh *Personal Life Enhancement of Work* senilai 3,34 dilanjutkan dengan aspek *Work Enhancement of Personal Life* senilai 3,15 dan yang paling rendah yakni aspek *Work Interference With Personal Life* dengan nilai 3, 11.

Tabel 3. Analisa rata-rata variabel *perceived organizational support*

Aspek	Rata-rata
Keadilan	2,49
Dukungan Atasan	3,11
Penghargaan dan Kondisi Kerja	2,89

Hasil Analisa berdasarkan nilai rata-rata setiap aspek pada variabel *perceived organizational support* pada tabel 3 ditemukan nilai tertinggi berada pada aspek dukungan atasan senilai 3,11 kemudian diikuti oleh aspek penghargaan dan kondisi kerja senilai 2,89 serta rata-rata paling rendah bedara pada aspek keadilan senilai 2,49.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak (Sugiyono, 2013). Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Data yang diuji memiliki hasil signifikan apabila lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dan dikatakan tidak normal bila data kurang dari 0,05 ($P < 0,05$) (Azwar, 2013).

Tabel 4. Kategori Signifikan Normalitas Data

Nilai Sig.	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Berikut hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel *POS* dan *WLB* adalah sebagai berikut;

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (P)	Keterangan
Perceived Organizational Support	0,060	Distribusi Data Normal
Work Life Balance	0,184	Distribusi Data Normal

Table diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi pada variabel *POS* sebesar 0,061 dan *WLB* sebesar 0,200. Berdasarkan dari hasil nilai signifikan kedua variabel maka artinya data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan linier antara variabel *POS* dan *WLB*. Uji linieritas pada penelitian ini dilihat pada *Deviation from Linearity* menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Klasifikasi data dianggap linier apabila nilai

deviation from linearity lebih dari 0,05 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka kedua variabel tersebut linier menurut Azwar (2013).

Tabel 6. Kategorisasi Linieritas Data

Nilai Sig.	Karakteristik
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Linier
Sig > 0,05	Distribusi Data Linier

Berikut merupakan hasil uji menggunakan *Test For Linearity* pada variabel *POS* dan *WLB* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*.

Tabel 7. Hasil Linieritas Data

			Sig (P)	Ket
Perceived Organizational Support	Between	Deviation	0,052	Linier
Work Life Balance	Groups	from		
		Linearity		

Table 5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi linieritas yang terdapat pada variabel *POS* dan *WLB* adalah 0,186 sehingga, signifikansi kedua variabel menunjukkan lebih dari 0,05 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *POS* dan *WLB* adalah linier.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memeriksa keabsahan suatu pernyataan melalui analisis statistik, kemudian menyimpulkan apakah pernyataan itu diterima atau ditolak (Darwin et al, 2021). Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *correlation pearson product moment* untuk mengukur keeratan korelasi dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentan nilai 0 sampai 1, Berikut merupakan kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017):

Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi

Intepretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berikut merupakan table hasil uji hipotesis pada penelitian yang dillakukan dengan menggunakan formula analisis korelasi *product moment*:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

		X	Y
Perceived Organizational Support	Pearson Correlation	1	0,603**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	62	62
Work Life Balance	Pearson Correlation	0,603**	1

	Sig. (2-tailed)	0,000
N	62	62

Berdasarkan Tabel 7 diatas yang merupakan gambaran hasil analisis product moment, menunjukkan nilai signifikansi yang variabel *POS* dan *WLB* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), Nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel tersebut. Koefisien korelasi variabel *POS* dan *WLB* sebesar 0,688 ($r = 0,688$) pada penelitian ini dengan menggunakan korelasi *product moment*. Nilai korelasi tersebut memiliki arti hubungan antar variabel termasuk kuat dan searah. Semakin tinggi *POS* maka semakin tinggi juga *WLB* yang dimiliki karyawan PT. X, begitupun sebaliknya apabila *POS* semakin rendah maka, semakin rendah juga *WLB* karyawan circular loom PT. X.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian kepada 62 karyawan wanita bagian produksi devisi circular loom. Hipotesis pada penelitian ini menunjukkan H_0 , tidak ada hubungan antara *POS* dengan *WLB* pada karyawan produksi PT. X dan H_a , terdapat hubungan antara *POS* dengan *WLB* pada karyawan produksi PT. X. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* menggunakan korelasi *product moment* yang menunjukkan hasil 0,000 $\text{sig} < 0,05$ sehingga, hipotesis penelitian ini H_a di terima dan H_0 ditolak maka hipotesis berbunyi “terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan produksi PT. X”

Hasil pengujian data ditemukan standar deviasi menunjukkan angka 6,254 pada *POS* dan 10.464 pada *WLB* hal ini menunjukkan bahwa karyawan wanita produksi PT.X menerima *POS* yang beragam dan memiliki tingkatan *WLB* yang beragam pula. Heterogenitas ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti usia, shift kerja, hubungan karyawan dengan atasan ataupun rekan kerja. Nilai koefisien korelasi kedua variabel masuk pada kategori kuat dengan nilai (r) sebesar 0,688. Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini memiliki tanda positif sehingga hubungan antara *POS* dengan *WLB* searah atau berbanding lurus, maka apabila *POS* karyawan produksi tinggi akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh (andra et al., 2022; Thakur & Kumar, 2015; Putri et al., 2021) yang dilakukan kepada karyawan perusahaan.

Work life balance (WLB) merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola dan membagi waktu antara tugas pekerjaan, kehidupan keluarga, serta tanggung jawab lain untuk mencegah konflik antara kehidupan pribadi dan karier (Sedjati et al., 2023). Perilaku ini ditunjukkan dengan karyawan memiliki tingkat stress yang memadai, mampu mengalokasikan waktu dengan baik, mampu mencapai kesejahteraan psikologis, memiliki kesehatan fisik yang baik sehingga produktifitas berjalan secara optimal (Poulose & Sudarsan, 2014). Individu yang memiliki *WLB* yang baik juga ditandai sikap tanggung jawab atas pekerjaan, memiliki komitmen organisasi, membantu organisasi mencapai tujuan produksi, semangat dalam bekerja, bekerja dengan persaan bahagia, tidak menjadikan pekerjaan sebagai suatu beban, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel didukung perilaku karyawan yang menggambarkan bahwa mereka memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Karyawan mampu mengatur waktu dengan baik sehingga tidak membawa beban pekerjaan kedalam rumah, karyawan hampir tidak pernah lagi melakukan lembur kerja, perusahaan menghargai ketidakhadiran karyawan untuk alasan yang jelas, tingkat kecelakaan kerja pada devisi produksi bagian circular loom menurun,

karyawan saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, karyawan merasa bahagia ketika bekerja, serta karyawan memiliki fokus dan performa kerja yang baik.

Fisher (2009) menyatakan bahwa terdapat empat aspek *WLB* meliputi *Work Interference With Personal life* (WIPL) yaitu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi yang menyebabkan kesulitan mengatur manajemen waktu terhadap kehidupan pribadinya, *Personal Life Interference With Work* (PLIW) yaitu permasalahan kehidupan pribadi mengganggu kinerja dalam bekerja, *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW) yaitu kehidupan pribadi meningkatkan suasana hati dalam performa kerja, dan *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL) yaitu pekerjaan meningkatkan keterampilan dan mampu dimanfaatkan untuk mendukung produktivitas dari kehidupan.

Aspek *WIPL* perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan, karyawan bagian produksi memiliki jam kerja yang sudah diatur, didukung dengan pernyataan karyawan wanita produksi circular loom bahwa sudah lama tidak ada kegiatan yang mengharuskan lembur kerja. Hasil produksi yang dihasilkan oleh PT.X menyesuaikan jumlah karyawan bagian produksi serta ada usaha perusahaan tidak menjadikan pekerjaan karyawan sebagai beban yang mengganggu kehidupan pribadinya. *PLIW* ditunjukkan dengan perusahaan tidak mengalami penurunan produksi, menunjukkan permasalahan pribadi tidak mengganggu kinerja karyawan. *PLEW* ditunjukkan ketika berangkat kerja karyawan memiliki perasaan bahagia, interaksi antar rekan kerja dan lingkungan kerja berjalan dengan baik. *WEPL* ditunjukkan karyawan dengan menghargai waktu sebagai hal yang berharga, menumbuhkan sikap percaya diri karena, dengan bekerja membangun komunikasi dengan banyak orang.

Munculnya *WLB* pada karyawan tentunya disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi *WLB* salah satunya *perceived organization support* (Poulose & Sudarsan, 2014). *Perceived organizational support* (POS) adalah persepsi karyawan secara umum mengenai seberapa jauh organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang telah diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya. (Rhoades & Eisenberger (2002). POS sendiri memiliki tiga dimensi diantaranya yakni *fairness of treatment* yaitu perlakuan adil terhadap keputusan distribusi dan penerapan kebijakan organisasi; *supervisor support* yaitu karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka; serta *organizational rewards dan job conditions* yaitu penghargaan atas kontribusi karyawan dan penyediaan kondisi kerja oleh perusahaan bagi karyawan. Ditemukan bahwa sebagian besar karyawan menerima POS ditunjukkan dengan masa kerja melebihi 10 tahun, karyawan yang terlibat dalam penelitian ini membuktikan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik, yang memungkinkan mereka untuk berkomitmen dalam jangka panjang terhadap perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan *WLB* diperoleh nilai rata-rata dari aspek *Work Interference With Personal Life* dengan nilai sebesar 3,11. Pada aspek ini memiliki nilai terendah dibandingkan dengan aspek *WLB* lainnya namun berdasarkan aspek ini karyawan menunjukkan kemampuannya dalam melakukan pengalokasian waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu menyesuaikan kegiatan lembur yang diperlukan dalam mencapai target produksi. Pada aspek *Personal Life Interference With Work* dengan nilai rata-rata 3,35 menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur perasaan pribadi untuk tidak mengganggu kinerja dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaannya. Aspek *Personal Life Enhancement of Work* dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 menunjukkan karyawan memiliki semangat dalam bekerja, selain itu ditunjukkan dengan kemampuan karyawan PT. X ini mampu membangun hubungan interpersonal positif sesama rekan kerja dan pihak lain dalam lingkungan kerja. Aspek terakhir *Work Enhancement of Personal Life* dengan nilai rata-rata sebesar 3,15 yang menunjukkan bahwa karyawan mampu

memanfaatkan ilmu dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan untuk digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan keseluruhan nilai WLB yang berada di angka 3 dari skala 4 dikategorisasikan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam penelitian Putra (2019) yang menyebutkan bahwa perempuan lebih mudah bersikap negative terhadap pekerjaan ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan juga mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja mereka mampu bersikap profesional dan penuh tanggung jawab atas pekerjaan.

Sedangkan hasil olah data terkait dengan aspek *POS* dengan nilai rata-rata 2,49 pada aspek *fairness of treatment* menunjukkan nilai rata-rata tergolong kecil namun, berdasarkan aspek ini menunjukkan karyawan sebagian besar merasa perusahaan adil dalam keputusan yang melibatkan karyawan. Pada aspek kedua *supervisor support* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,11 pada variabel *POS*, aspek ini menunjukkan bahwa atasan menghargai kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan, karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja karena rasa peduli yang diberikan atasan kepada karyawan circular loom PT. X. aspek terakhir *organizational rewards dan job conditions* dengan nilai rata-rata sebesar 2,89 menunjukkan bahwa karyawan PT. X merasakan apresiasi perusahaan atas kontribusi mereka, dan sebagian besar karyawan juga merasa bahwa perusahaan berusaha menyediakan kondisi kerja yang layak.

Hasil penelitian salah satu aspek *POS* yakni dukungan atasan menunjukkan hubungan paling tinggi dibandingkan dengan aspek lainya terhadap *WLB*, didukung dengan penelitian Rahmawati et al (2019) bahwa semakin tinggi dukungan atasan yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dukungan atasan dapat mengurangi konflik keluarga dan konflik kerja (Poulose & Sudarsan, 2014), membuat karyawan lebih bertahan dalam bekerja (Wong et al, 2017), dan mengurangi stress yang kerja (Wong et al, 2017; Rabani & Budiani, 2021). Hubungan dari dua variabel ini berdasarkan nilai rata-rata memiliki keterkaitan dilihat dari nilai tertinggi pos pada aspek dukungan atasan sebesar 3,11 dengan nilai tertinggi dari aspek *WLB*, *personal life interference with work* senilai 3,35. Menunjukkan bahwa adanya dukungan atasan membantu karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan tidak melibatkan permasalahan pribadi kepada kinerja karyawan kemudian juga adanya dukungan atasan mampu menumbuhkan kesejahteraan karyawan atas kinerja yang mereka lakukan, perhatian yang diberikan atasan sebagai bentuk perwakilan perusahaan menjadikan karyawan segan dan berusaha membalas apa yang diterima dengan kinerja terbaiknya. Hubungan kedua variabel ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Andra et al., (2022); Thakur & Kumar, (2015) pada perusahaan manufaktur. Nofriyaldi et al., (2022) pada pegawai milenial yang bekerja di perusahaan pemerintah, Sumilat et al., (2023) kepada pegawai BKPSDM, Rabani & Budiani, (2021) kepada karyawan perusahaan bidang jasa manajemen gudang dan logistik, dan Hanifia & Ratnaningsih, (2018) kepada dosen wanita Universitas Diponegoro Semarang.

Penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi dari hasil variabel X dan Y sebesar 47% menunjukkan bahwa *POS* cukup berkontribusi terhadap *WLB*, dan 53% sisanya berkontribusi dan dijelaskan pada variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun variabel *POS* berkontribusi terhadap variabel *WLB* juga terdapat variabel lain yang turut berkontribusi dalam menjelaskan variabel *WLB*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi yang bermakna antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dan

keseimbangan kehidupan-pekerjaan (*work life balance*). Analisis data memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,688 ($r=0,688$), menandakan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan "terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance* pada karyawan produksi PT.X" diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat POS berbanding lurus dengan tingkat WLB pada karyawan produksi divisi circular loom PT.X. Ketika nilai POS meningkat, nilai WLB juga cenderung naik, dan sebaliknya. Hubungan positif ini menyiratkan bahwa upaya perusahaan dalam meningkatkan POS dapat berdampak positif pada kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, mendorong kinerja optimal, dan meningkatkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa penting POS Bagi karyawan perusahaan manufaktur. Hal ini dapat digunakan sebagai pertimbangan perusahaan untuk lebih meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan melihat dari hasil penelitian salah satu aspek POS *fairness of treatment* membutuhkan peningkatan, untuk mengatasi hal tersebut perusahaan perlu lebih bersikap adil dalam memberikan kesempatan pengembangan karir yang setara dan terbuka atas keputusan yang melibatkan karyawan. Perusahaan diharapkan juga lebih memperhatikan kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan atau workshop sebagai dukungan terhadap perkembangan karyawan serta sering mengadakan kegiatan rutin sebagai pemererat hubungan antar rekan kerja sekaligus wadah pemberian motivasi atau apresiasi kepada karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, dapat dilakukan analisis lebih lanjut pada variabel lain berdasarkan faktor yang mempengaruhi *work life balance* seperti; beban kerja, budaya organisasi, karakteristik kepribadian atau faktor demografi seperti gender, status (single perent), ekonomi, dan jumlah tanggungan sebagai pertimbangan untuk diteliti dalam melihat keterkaitannya terhadap *work life balance*. Penelitian ini hanya dilakukan disalah satu devisi perusahaan manufaktur sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian yang digunakan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan melakukan penelitian terhadap perusahaan dengan bidang yang berbeda untuk mengidentifikasi pengelolaan praktik *work life balance* pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, Ketut. N., & Sari, Melida. E. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Andra, Resti. S., Utami, Hamidah. N., & Afrianty, TRI. W. (2022). Pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational culture* terhadap *work life balance* karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174–182. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2022.-16.02.2>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang

- Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–144.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41685>
- Batara, G. T. P., & Laksmiwati, H. (2023). Hubungan perceived organizational support dengan organizational citizenship behavior. *Character Jurnal Pendidikan Psikologi*, 10(1), 845-859.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54671>
- Azwar, S. (2013). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, John. W. (2014). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Darwin, M., Mamondol, Marianne. R., Sormin, Salman. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, Antonius. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif* (Toman. S. Tambunan, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, Ika. Z. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal Empati*, 7(1), 130–135.
DOI:10.14710/empati.2018.20169
- Izzati, Indah. N., & Puspitadewi, Ni. W. S. (2024). Hubungan antara work life balance (WLB) dengan komitmen organisasi pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 1–14.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/search>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Kim, H. K. (2014). Work life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 37–51.
<http://gbmrjournal.com/pdf/vol.%206%20no.%201/Kim.pdf>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lazim, H., & Ramayah, T. (2010). Maintenance strategy in Malaysian manufacturing companies: a total productive maintenance (TPM) approach. *Business Strategy Series*, 11(6), 387–396. <https://doi.org/10.1108/17515631011093098>
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette

- Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 49(1), 60–68. <https://www.neliti.com/publications/136362/pengaruh-work-life-balance-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan>
- Matthew, D., Harding, C., Ghezelayagh, S., Fu, E., & Gkiza, M. (2015). *Research paper: Evaluation of acas early conciliation 2015*.
- Mišić, V. V., & Perakis, G. (2020). Data analytics in operations management: A review. *Manufacturing & Service Operations Management*, 22(1), 158–169. <https://doi.org/10.1287/msom.2019.0805>
- Moghaddam, S. A., Tavakoli, A. M., Salajegheh, S., Mehdizadeh, S., & Shokoh, Z. (2022). Work-life balance in nurses working in hospital: a model with the mediating role of emotional intelligence. *Social Determinants of Health*, 8(1), 1-12. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKFvSqcoVmCjkIcBPLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzIEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1720050475/RO=10/RU=https%3a%2f%2fwww.journals.sbm.u.ac.ir%2f%2fsdh%2farticle%2fview%2f37150/RK=2/RS=qooJNUFSERbE76dnOMeRHu0qhjU-
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadewi, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), 14–26. DOI:10.26740/jppt.v13n1.p14-26
- Muthu, K., Pangil, F., & Faizal, M. I. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n25p111>
- News Portal UTHM. (2023). Keseimbangan kerja-kehidupan mampu meningkatkan produktiviti, kesejahteraan pekerja. Retrieved from: <https://news.uthm.edu.my/ms/2023/04/keseimbangan-kerja-kehidupan-mampu-tingkat-produktiviti-kesejahteraan-pekerja/>
- Nofriyaldi, S., Adnans, Abdhy. A., & Zahreni, S. (2022). The influence of perceived organizational support on work life balance of millennial employees. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 10(6), 85–89. <https://dupakdosen.usu.ac.id/handle/123456789/6337>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVE: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. <https://managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/324>
- Putra, Chandra. W. U. (2019). Kajian work life balance pada wanita karir berdasarkan status perkawinan . *Jurnal Manajemen*, 2(2), 130–136. <https://www.ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/926>
- Putri, A., Amran, A., Suparwo, A., Kurniawan, A., Rahayu, Y. S., & Suryana, S. (2021). The importance of perceived organizational support and work from home to increase work-life balance during the covid-19 pandemic. *Asia Pacific Journal*

- of Management and Education*, 4(3), 10–21.
<https://doi.org/10.32535/apjme.v4i3.1262>
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work life balance pada karyawan staf gudang PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41184>
- Rahmawati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141. DOI: 10.33395/juripol.v4i2.11098
- Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh shift kerja terhadap efektifitas kerja pegawai (Suatu studi pada PT. BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 66–77.
<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2500>
- 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.
- Sedjati, W. W., Widhiastuti, H., & Nusandari, A. (2023). Stress kerja, dukungan keluarga, work-family conflict dengan work life balance, work stress, support family, and work family conflict with work life balance. *Reswara Journal of Psychology*, 2(1), 1–17.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKGFJucIVmhcsF.9jLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1720049902/RO=10/RU=htps%3a%2f%2fjournals.usm.ac.id%2findex.php%2fJMP%2farticle%2fdownload%2f6275%2fpdf/RK=2/RS=HrI5w1yzizrMUIxzcm9SUjLjNhM-
- Sugiono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sumilat, Brenda. Y., Lumapow, Harol. R., & Kapahang, Gloridei. L. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) pada pegawai BKPPSDM Kota Manado. *Jurnal Sains Riset (JSR)*, 13(2), 470–475. DOI: <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The effect of perceived organizational support, role related aspects and work involvement on work life balance: self-efficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1–8. <https://www.ijsrp.org/research-paper-0115/ijsrp-p3748.pdf>
- Topcareer.Id. (2023). Survey: Makin banyak milenial dan gen z menurut work life balance. Retrieved from: <https://topcareer.id/read/2023/06/05/101303/survei-makin-banyak-milenial-dan-gen-z-menuntut-work-life-balance/>
- Wong, P., Bandary, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 35(9), 1447-1454.
<https://www.ijbs.unimas.my/index.php/content-abstract/all-issues/56-vol-18-no-3>

-2018/395-workplace-factors-and-work-life-balance-among-employees-in-selected-services-sector