

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. X

The Relationship between Organizational Climate and Work Life Balance in Employees of PT. X

Kristina Natalia Panjaitan*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: kristina.21070@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada karyawan di PT. X. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan melibatkan 130 karyawan di PT. X sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilaksanakan menggunakan instrumen berupa skala psikologi yang dikembangkan peneliti. Skala psikologi yang dikembangkan peneliti terdiri dari iklim organisasi dan *work life balance*. Analisis data dilaksanakan dengan uji korelasi *pearson product moment* menggunakan *software SPSS 27.0 for Windows*. Hasil analisis data memperhatikan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work life balance*. Koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.679 ($r = 0.679$) sehingga menandakan bahwa hubungan tersebut tergolong dalam kategori kuat. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel signifikan sehingga memiliki makna terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada karyawan di PT. X.

Kata kunci : Iklim organisasi; *work life balance*; karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational climate and work life balance in employees at PT. X. The research method used is quantitative correlation involving 130 employees at PT X as research samples. The research sample was selected using a saturated sample. Data collection techniques were carried out using instruments in the form of psychological scales developed by researchers. The psychological scale developed by the researcher consists of organizational climate and work life balance. Data analysis was carried out with the Pearson product moment correlation test using SPSS 27.0 for Windows software. The results of data analysis noticed a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) which indicates that there is a significant relationship between organizational climate and work life balance. The correlation coefficient obtained is 0.679 ($r = 0.679$), indicating that the relationship is classified in the strong category. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded that the relationship between variables is significant so that it means that there is a relationship between organizational climate and work life balance in employees at PT X.

Keywords : *Organizational climate; work life balance; employees*

Article History	<i>*corresponding author</i>
<p>Submitted : 15-06-2025</p> <p>Final Revised : 22-06-2025</p> <p>Accepted : 25-06-2025</p>	 <p>This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> <p>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>

Zaman yang semakin berkembang dimana setiap pengusaha dituntut untuk memiliki inovasi dalam pergantian alat-alat tradisional yang sekarang banyak digantikan oleh alat-alat modern. Upaya untuk menggerakkan usaha tersebut tentunya dibutuhkan banyak karyawan dalam mengusahakan mengoperasikan roda produksi. Sektor industri yang bergerak di bidang manufaktur di Indonesia memiliki perkembangan yang pesat dan memiliki kendali penting dalam pembangunan di bidang ekonomi negara (Harahap dkk., 2023). Industri manufaktur diartikan sebagai sektor usaha yang mengolah bahan kasar menjadi barang siap digunakan maupun setengah jadi yang diproduksi jumlah banyak dengan nilai tambah (Kurniawan dkk., 2024). Perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur memiliki peran penting sebagai penyumbang sumber daya tenaga kerja yang mendukung penghasilan negara, termasuk industri *vape* yang dikirim ke luar negeri. Industri *vape* yang ada di Indonesia merupakan anak perusahaan asing yang memproduksi barang berupa perangkat *vaping*. Alat *vaping* terdiri dari beberapa kontinen yang disusun dan dirangkai oleh karyawan produksi menjadi barang setengah jadi.

Produk industri manufaktur berupa *vape* marak dikalangan masyarakat Indonesia dan juga luar negeri. Maraknya masyarakat dalam menggunakan *vape* membuka peluang kerja di industri *vape*. Perusahaan *vape* di Indonesia yang diproduksi oleh perusahaan asing ini perlu menjadi perhatian. Banyaknya permintaan pasar pada produk *vape* memberikan lonjakan pesanan produksi. Karyawan pada perusahaan *vape* membutuhkan keseimbangan kehidupan dan kerja dalam melakukan pekerjaannya (Abdillah, Husen dkk., 2024).

Work life balance penting dimiliki oleh karyawan, seperti dengan penelitian Rohmatiah dkk. (2023) yang mengemukakan bahwa karyawan yang berada dibawah tekanan kerja cenderung tidak dapat memenuhi jumlah target yang diharapkan. Penelitian lain yang telah dilakukan Prakasa dkk. (2023) menyebutkan bahwa *work-life balance* menjadi isu penting dalam mengelola tenaga kerja yang memiliki dampak krusial pada kinerja pegawai serta produktivitasnya dalam perusahaan. Sejalan dengan Prakasa dkk. (2023), penelitian lain mengatakan perusahaan yang memandang pentingnya *work life balance* dan menjalankannya dengan bentuk kebijakan dapat meminimalisir tingkat keluarnya pegawai dan menyebarkan lingkungan kerja yang lebih setara dan produktif (Hernita dkk., 2024). Studi yang dilakukan oleh Pitoyo & Handayani (2022) mengemukakan karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh perusahaan akan memberikan umpan balik yang baik dan dapat mendukung *output* perusahaan. *Work life balance* sangat perlu diterapkan pada individu tentunya dengan *support* dari perusahaan.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan keseimbangan pada kehidupan dan kerja yang baik mendapatkan dampak positif. Perusahaan yang tidak memberikan kesempatan karyawannya dalam menyeimbangkan kehidupan dan kerja mengalami *turnover* yang tinggi. Karyawan dengan *work life balance* rendah memiliki kecenderungan seperti kinerja yang buruk, kurang bahagia, produktivitas rendah, stres, mengalami penurunan kepuasan hidup, kesehatan yang memburuk pada penelitian yang dilakukan Darmawan (2023), Rabani &

Budiani (2021), dan Wicaksana dkk., (2020). Pentingnya *work life balance* dimiliki karyawan untuk menghindari hal buruk yang telah disebutkan.

Karyawan yang dapat mengimplementasikan *work life balance* dengan baik mempunyai kinerja yang baik pula seperti yang dikatakan (Sarmijan dkk., 2022). Hal tersebut dapat berimbas pada peningkatan produksi perusahaan. Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian Sijabat dkk. (2023) bahwa kinerja dosen wanita dapat meningkat saat dosen tersebut dapat menerapkan *work life balance*. Setiap tipe pekerjaan baik di perusahaan sebagai karyawan maupun di dunia pendidikan sebagai pengajar, saat karyawan dapat mengimplementasikan *work life balance* dengan baik, hal tersebut akan berpengaruh kepada hasil kerjanya. Individu yang mempunyai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya digambarkan memiliki semangat dan berdedikasi positif dalam menjalankan aktivitasnya guna peningkatan kinerja perusahaan (Puspitasari & Darwin, 2021).

Hudson (2005) menyatakan *work life balance* sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan individu yang berkaitan dengan kondisi keseimbangan, atau pemeliharaan rasa harmoni secara keseluruhan dalam hidup. Fisher et al. (2009) mengemukakan bahwa *work life balance* melingkupi gangguan kehidupan pribadi dan pekerjaan serta peningkatan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Greenhaus et al (2003) mengartikan keseimbangan kerja dan hidup sebagai seberapa mampu seseorang dapat memiliki rasa puas yang sepadan dalam perannya di pekerjaan dan perannya dalam keluarga. Clark (2000) memandang keseimbangan pada kehidupan pekerjaannya sebagai kepuasan dan peran yang positif di rumah juga di dunia kerja dengan minim konflik peran yang terjadi. Individu tidak pernah terhindar dari konflik kehidupan untuk itu konflik dapat diminimalisir. Kesimpulan yang dapat diambil dalam konsep *work-life balance* yaitu tingkat kesesuaian yang dapat memuaskan dalam kehidupan individu antara banyak peran baik pekerjaan maupun diluar pekerjaan, bagaimana individu dapat menempatkan dirinya sesuai dengan porsi yang seimbang untuk meminimalisir konflik yang terjadi dan dapat menikmati aktivitasnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan secara wawancara dengan tujuh karyawan, karyawan A menyatakan selesai kerja lembur karyawan membeli makanan yang disukai untuk meningkatkan perasaan positifnya. Karyawan dapat mengatur waktunya dan bertindak positif terhadap dirinya untuk tetap dapat merasakan hidup yang seimbang. Karyawan B menyatakan kesulitan mengatur waktu jika lembur kerja. Karyawan D juga menyatakan kurang puas dengan keadaan kehidupan pribadinya saat dalam keadaan keluarga yang berantakan. Karyawan E menyatakan bahwa sebisa mungkin saat waktunya bekerja maka dia akan fokus pada pekerjaannya, sedangkan jika di rumah maka dia akan fokus dengan keluarganya, agar pekerjaan dan kehidupan pribadinya seimbang. Karyawan F membagi pengalamannya tentang *support* pasangan seperti saling berkomunikasi dengan pasangannya untuk sama-sama gotong royong, dalam hal kecil yang dapat dilakukan salah satunya jika istrinya lelah dengan shift kerja, sang suami yang mencuci bajunya sendiri. Hal tersebut membuat istri memiliki waktu yang cukup untuk bersantai dan istirahat serta menikmati waktu bersama keluarga. Hasil wawancara pada karyawan C mengatakan bahwa pada saat menjadi karyawan baru, ia merasakan dukungan secara moral dari rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan target produk yang telah ditetapkan.

Karyawan G merasakan diterapkannya kebijakan perusahaan dengan baik. Karyawan yang memiliki banyak absen di hari kerja dapat mengganti dengan lembur di hari sabtu sesuai peraturan yang diberlakukan perusahaan. Hal tersebut dilakukan jika belum ada satu bulan karyawan absen di atas tiga kali. Perusahaan memberikan kesempatan dan konsekuensi pada karyawan tanpa merugikan kedua belah pihak. Karyawan C mengatakan temannya yang kesulitan menyelesaikan target produksi mendapat dukungan dari rekan kerjanya berupa trik dalam mempercepat keterampilannya. Karyawan lama memiliki *responsibility* yang baik

karena saat ada karyawan baru, mereka dengan inisiatif mengajari cara kerja pada bagian tersebut, sikapnya sangat *welcome* dengan karyawan baru. Karyawan A mengatakan bahwa *leader* memberikan *support* berupa semangat saat *briefing* sebelum memulai kerja. Karyawan produksi memiliki target kerja perjam, dimana jika target tersebut terselesaikan karyawan produksi akan diberikan target baru guna mendukung perusahaan. Pernyataan tersebut mendukung peneliti dalam memilih subjek penelitian, yaitu karyawan produksi.

Hudson (2005) mendefinisikan *work life balance* sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan individu yang berkaitan dengan kondisi keseimbangan, atau pemeliharaan rasa harmoni secara keseluruhan dalam hidup. Hasil wawancara dengan karyawan menghasilkan *work life balance* pada karyawan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan kehidupan mereka. Individu yang dapat menempatkan dirinya dengan baik dalam pekerjaan juga kehidupan akan mendapatkan peningkatan yang baik pula dari pekerjaan dan kehidupannya. Sementara individu yang terganggu dengan pekerjaan dan kehidupannya akan sulit merasakan peningkatan dalam pekerjaan dan kehidupan. Penelitian sebelumnya mengenai *work life balance* belum secara spesifik meneliti dalam konteks karyawan produksi. Karyawan produksi yang dihadapkan dengan pekerjaan perakitan alat *vaping* memiliki tuntutan ketelitian kerja. Fadillah dkk. (2021) mengatakan bahwa karyawan menjadi bagian yang krusial pada sebuah perusahaan. Semakin bagus produk yang dihasilkan karyawan, maka mutu perusahaan akan baik pula. Karyawan PT. X mencerminkan kemampuan untuk mengatur dirinya dalam pekerjaan juga kehidupan pribadinya. Karyawan PT. X juga merasakan dampak dari pekerjaan pada kehidupan pribadinya.

Menurut Poulouse & Sudarsan (2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance*, antara lain: faktor individu meliputi, kecerdasan emosional, kepribadian dan kesejahteraan. Kesejahteraan yang dirasakan karyawan dapat mendukung kemampuan dirinya untuk semakin giat dalam bekerja. Faktor masyarakat, yaitu: pengurusan anak, masalah perawatan tanggungan, tunjangan pasangan, dukungan sosial, tunjangan keluarga, tuntutan pribadi & keluarga, konflik keluarga. Faktor organisasi meliputi, pengaturan kerja, keseimbangan kehidupan kerja praktis dan kebijakan, dukungan organisasi, konflik peran, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, ambiguitas peran, kelebihan peran, stres kerja, teknologi. Dukungan dari atasan dan juga rekan kerja turut memberikan *impact* pada iklim atau suasana organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan memberikan individu rasa kebersamaan yang akan mewujudkan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi *work life balance* pada karyawan (Mulyana dkk., 2022).

Penelitian yang telah dilakukan Mulyana dkk. (2022) menuliskan iklim organisasi berpotensi menjadi sebuah faktor yang dapat memberikan pengaruh *work life balance* yang tergolong dalam sub faktor organisasi. Penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya hubungan yang bersifat positif dan signifikan dari iklim organisasi dengan *work life balance*. Syahbana dkk. (2022) melakukan penelitian yang menemukan faktor penting dalam *work life balance* ialah iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian lain juga membuktikan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *work-life balance*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Synthia dkk. (2022) menyatakan terdapat hubungan yang bermakna antara kedua variabel. Peneliti memilih variabel X yaitu iklim organisasi didasari oleh teori yang kuat dari penelitian sebelumnya dan berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan. Terciptanya iklim organisasi pada PT. X yang rukun, saling mendukung baik dari rekan kerja maupun atasan, memberikan kesempatan untuk karyawannya dalam mengambil resiko dapat memberikan peluang karyawan menerapkan *work life balance* dengan menikmati waktu kerja dan waktu di kehidupan pribadi.

Lussier (2017) dalam bukunya mengatakan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan yang sifatnya cenderung tetap dan dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Ehrhart

dkk. (2014) mengatakan iklim organisasi diartikan sebagai makna bersama terkait peraturan, peristiwa, hal-hal mengenai kebijakan dan prosedur yang dilalui oleh karyawan dan perilaku yang dilihat memberikan dukungan, *reward* dan harapan. Terdapat tujuh aspek dari iklim organisasi menurut Lussier (2017) meliputi: *Structure* (struktur), *Reward* (penghargaan), *Responsibility* (tanggung jawab), *Organizational Identity and Loyalty* (identitas organisasi), *Support* (dukungan), *Risk* (risiko) dan *Warmth* (kehangatan). Ketujuh aspek tersebut memberikan kontribusi untuk menciptakan iklim organisasi dalam perusahaan.

Penelitian yang akan dilakukan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Syahbana et al. (2022) yang berjudul "*Exploring the Impact of Quality of Work Life, Job Involvement, and Organizational Climate on Work-Life Balance: A Mediated Analysis Through Job Satisfaction*". Hasil penelitian ini adalah *work life balance* dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabilla & Izzati (2023) yang berjudul "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *Work Engagement* pada Guru di Yayasan X". Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Drnovšek et al. (2024) dengan judul "*I want it all: exploring the relationship between entrepreneurs' satisfaction with work-life balance, well-being, fow and frm growth*". Hasil dari penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan yang bersifat positif antara kepuasan wirausahawan dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kesejahteraan, pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan bisnis.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ditemukan bahwa penelitian sebelumnya berfokus pada variabel bebas berupa persepsi dukungan organisasi, beban kerja, *psychological capital* dan variabel terikat *work life balance*, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance*. Berdasarkan fenomena yang muncul peneliti mengangkat judul "Hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada karyawan PT. X".

Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang proses pengumpulan data pada penelitian dan proses analisis data terdiri dari angka dan diproses menggunakan metode analisis statistik (Azwar, 2018). Penelitian kuantitatif yang digunakan bertujuan untuk menguji objek dengan menggunakan pengukuran yang pada akhirnya menghasilkan data numerik. Rancangan penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar perubahan pada sebuah variabel terhubung dengan perubahan pada satu atau beberapa variabel lainnya (Azwar, 2018).

Sampel/ Populasi

Populasi dapat dijelaskan sebagai sekelompok orang yang memiliki karakteristik sama dalam dunia penelitian. Populasi disini merujuk pada karyawan yang ada di PT. X. Sampel penelitian adalah objek atau subjek penelitian yang diambil dari populasi menurut (Azwar, 2018). Sampel merupakan perwakilan populasi yang akan diteliti. Peneliti menggunakan metode sampel jenuh dimana semua karyawan produksi akan menjadi sampel penelitian sebanyak 130 orang sebagai sampel, 30 subjek sebagai uji coba instrumen dan 100 sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan skala psikologi yang dikembangkan peneliti dari teori *work life balance* dari Hudson (2005) dan iklim organisasi dari Lussier (2017). Peneliti menggunakan skala bertingkat untuk mengukur sikap individu, yaitu skala likert dimana setiap pernyataan memiliki 5 poin mencakup Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1). Skala psikologi yang dibuat disebarakan secara luring pada para karyawan.

Analisis Data

Data pada setiap variabel pada penelitian ini akan dianalisis dan harus berdistribusi normal. Dilakukannya uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov, data dengan nilai signifikansi atau probabilitas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dapat dianggap berdistribusi normal (Azwar, 2021). Hipotesis pada penelitian ini adalah hipotesis asosiasi yang membuktikan ada tidaknya hubungan antara variabel x dengan variabel y. Teknik yang digunakan adalah Korelasi Produk Moment dari *Carl Pearson* pada *software SPSS Statistics 27*. Hasil dari uji hipotesis ini akan digunakan menjadi acuan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil

Langkah yang dilakukan setelah memperoleh data penelitian yaitu membuat tabulasi data dari variabel iklim organisasi dan *work life balance*. Setelah membuat tabulasi data dilanjutkan dengan analisis menggunakan statistik deskriptif. Data statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai mean, nilai minimum, std. deviasi, dan nilai maksimum. Penelitian ini ditujukan kepada 100 subjek karyawan produksi. Nilai terendah dari variabel iklim organisasi yaitu 112, sedangkan nilai tertinggi yaitu 169. Variabel *work life balance* memiliki nilai paling rendah 58 dan nilai paling tinggi 90. Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif juga dapat diketahui bersama nilai rata-rata setiap variabel. Adapun perolehan nilai rata-rata pada variabel iklim organisasi 140,67 dan nilai rata-rata variabel *work life balance* 73,55. Nilai standar deviasi dari variabel iklim organisasi 14,160 dan variabel *work life balance* 7,868.

Penggunaan uji normalitas pada penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang didapat berdistribusi normal. Peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Azwar, 2021). Variabel iklim organisasi dan *work life balance* pada penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan variabel memperoleh nilai signifikansi $> 0,05$. Analisis uji hipotesis pada penelitian dilakukan untuk mengukur kerekatan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan besaran korelasi(r). Menurut Azwar (2018) kriteria besaran korelasi (r) dimulai dari $< 0,000$ hingga 1. Hubungan antaran variabel pada penelitian dapat dikatakan signifikan jika nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan nilai signifikansi $> 0,05$ dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

		Iklim Organisasi	Work Life Balance
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.679**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N		100
Work Life Balance	Pearson Correlation	.679**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	100	

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan nilai signifikansi berdasarkan hasil uji hipotesis sebesar 0.000 yang memiliki arti nilai signifikansi ($p < 0,05$) sehingga dapat diartikan ada hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan *work life balance*. Nilai korelasi juga menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi dan *work life balance* 0,679. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa iklim organisasi dan *work life balance* memiliki korelasi yang kuat. Koefisien korelasi memiliki arti arah hubungan antara variabel yang ditunjukkan dengan tanda positif (+). Tanda positif tersebut menunjukkan hubungan yang searah sehingga jika iklim organisasi terjadi peningkatan maka akan diikuti juga peningkatan pada *work life balance*.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada karyawan di PT. X. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel iklim organisasi dan variabel *work life balance* menggunakan uji korelasi *product moment* diperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,679 ($\text{sig} < 0,05$) antara variabel iklim organisasi dan *work life balance* yang bermakna bahwa variabel iklim organisasi dan *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada karyawan di PT. X dapat diterima. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan *pearson product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,679.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut maka dapat dikategorikan bahwa tingkat 0,679 tergolong dalam kategori yang kuat. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis tidak hanya menunjukkan tingkat hubungan, namun juga menunjukkan tanda positif maupun tanda negatif. Tanda positif maupun tanda negatif ini pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan dari variabel yang diteliti. Pada penelitian ini dihasilkan tanda variabel iklim organisasi menunjukkan tanda positif pada koefisien korelasinya sehingga arah hubungan dari variabel iklim organisasi adalah searah. Hubungan variabel yang searah ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi variabel iklim organisasi maka *work life balance* juga akan semakin tinggi.

Menurut Hudson (2005) *work life balance* sebagai tingkat keterlibatan atau kesesuaian yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan individu yang berkaitan dengan kondisi keseimbangan, atau pemeliharaan rasa harmoni secara keseluruhan dalam hidup. Karyawan dikatakan memiliki *work life balance* yang dikategorikan baik memiliki semangat dan dedikasi tinggi dalam menjalankan aktivitasnya (Puspitasari & Darwin, 2021). Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Hernita dkk. (2024) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* cenderung menyebarkan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang dapat menerapkan *work life balance* memberikan dukungan positif pada perusahaan berupa hasil *output* produksi yang baik (Pitoyo & Handayani, 2022).

Salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* dapat dimanifestasikan dalam variabel iklim organisasi adalah faktor organisasi menurut (Poulose & Sudarsan, 2017). Organisasi yang mendukung berjalannya *work life balance* dengan memberikan ruang untuk karyawan dapat menikmati kehidupan pribadinya cenderung mendapatkan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja baik. Karyawan yang memahami struktur organisasi, memiliki hubungan interpersonal yang positif dan merasa adanya dukungan dari organisasi akan mewujudkan iklim organisasi yang baik dan positif (Mulyana dkk., 2022). Karyawan memiliki kinerja yang maksimal saat iklim organisasi yang dirasakan memadai (Risambessy dkk., 2022). Karyawan yang memiliki pandangan positif pada perusahaan saat iklim organisasi yang dirasakan positif (Wijayanti & Budiani, 2021). Iklim organisasi yang kurang memadai membuat karyawan kurang totalitas ketika melakukan pekerjaan (Ilmi & Mulyana, 2021). Karyawan yang memiliki iklim organisasi yang buruk cenderung memiliki *turnover intention* (Mahendra dkk., 2022). Banyaknya karyawan yang keluar masuk dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan dimensi *work life balance*, nilai rata-rata dimensi *time balance* 4,12, dimensi *involvement balance* 4 sedangkan dimensi *satisfaction balance* 4, 23. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *involvement balance* dengan rata-rata paling rendah dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan belum merasakan adanya keseimbangan pada keterlibatan karyawan. Berdasarkan kondisi yang ada di lapangan banyak karyawan menjawab kurang puas dan puas pada

dimensi ini. Hal tersebut memiliki makna bahwa karyawan cukup puas dengan keterlibatan mereka pada bidang pekerjaan yang ada dan keterlibatan mereka dalam keluarga maupun kegiatan pribadi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *time balance* dengan rata-rata sedang dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasakan keadilan dan keseimbangan antara waktu kerja dengan waktu pribadi karyawan. Hal tersebut selaras dengan studi wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, karyawan tetap dapat menikmati waktu bekerja dengan fokus pada pekerjaannya dan karyawan memiliki cukup waktu untuk kegiatan pribadinya seperti memiliki waktu untuk *self-reward* setelah lembur dan memiliki waktu yang cukup untuk bersantai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *satisfaction balance* dengan rata-rata paling tinggi dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas dengan perannya pada perusahaan maupun pada kehidupan pribadinya. Hal tersebut selaras dengan studi wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana karyawan merasakan dukungan secara moral dari rekan kerjanya dan dukungan pengertian dari pasangannya. Dukungan tersebut memberikan sebuah kepuasan bagi para karyawan dalam menjalankan kedua kewajibannya.

Berdasarkan dimensi iklim organisasi, nilai rata-rata dimensi *structure* 4, 184, dimensi *responsibility* 3, 763, dimensi *reward* 4, 154, dimensi *warmth* 4, 245, dimensi *support* 4, 192, dimensi *organizational identity and loyalty* 4, 208, sedangkan dimensi *risk* 4, 155. Hasil tersebut memaparkan bahwa dimensi *responsibility* dengan rata-rata paling rendah dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa beberapa karyawan kurang peka terhadap keberadaannya di lingkungan kerja. Berdasarkan kondisi yang ada di lapangan beberapa karyawan menjawab tidak puas dan netral. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *reward* dengan rata-rata rendah dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan cukup puas dengan *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut memiliki arti bahwa banyak karyawan cukup puas dengan gaji yang perusahaan berikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *risk* dengan rata-rata rendah dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan belum banyak diberikan peran dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan banyak dilimpahkan oleh para *leader* yang memiliki tanggung jawab tertentu. Pengambilan keputusan yang diberikan pada seluruh karyawan hanya sebatas untuk kebijakan izin tidak masuk kerja, sesuai dengan studi wawancara yang dilakukan peneliti sebelumnya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *structure* dengan rata-rata sedang dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan sebagian besar sudah memahami struktur dan perannya pada perusahaan. Karyawan mengetahui dan menaati peraturan dasar dalam bekerja. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti mencatat bahwa perusahaan menetapkan peraturan yang tidak merugikan kedua belah pihak, hal tersebut dapat mudah dimengerti oleh para karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *support* dengan rata-rata tinggi dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasa *support* yang diberikan di lingkungan perusahaan sudah baik. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya, tercatat bahwa *leader* memberikan *support* saat *briefing* pada karyawan sebelum mulai bekerja. Karyawan juga merasakan dukungan dari rekan kerjanya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *organizational identity and loyalty* dengan rata-rata tinggi dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan mengenal perusahaan dan memilih setia untuk mengabdikan pada perusahaan. Karyawan bersedia untuk melakukan lembur untuk mencapai target dan permintaan pasar. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan memiliki loyalitas pada perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi *warmth* dengan rata-rata paling tinggi dari dimensi yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merasakan kehangatan dan saling peduli terhadap lingkungan kerjanya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, tercatat bahwa karyawan saling membantu jika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Penelitian ini membuktikan bahwa apabila arah hubungan dari variabel *work life balance* dan iklim organisasi terbukti positif. Hal tersebut didukung oleh penelitian Mulyana dkk. (2022) yang mengemukakan bahwa nilai koefisien korelasi iklim organisasi dan *work life balance* adalah positif artinya jika iklim organisasi memiliki nilai tinggi otomatis *work life balance* akan mengikutinya dengan peningkatan nilai. Penelitian terdahulu yang juga mendukung penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Syahbana dkk. (2022) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi positif pada *work life balance* karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pada iklim organisasi maka semakin tinggi pula *work life balance*. Pada penelitian ini terbukti bahwa tingkat iklim organisasi berkontribusi pada tingkat *work life balance* pada karyawan.

Dibuktikan dengan skor total iklim yang tinggi pada individu diikuti oleh skor *work life balance* yang tinggi pula.

Karakteristik karyawan produksi yang digambarkan seperti, mampu mengoperasikan mesin produksi, menyelesaikan tugas sesuai target, mampu bekerja dengan sistem shift, patuh pada SOP perusahaan, kuat berdiri dalam waktu yang lama, fokus dan teliti serta mengerjakan tugas yang sama berulang-ulang tanpa menurunkan kualitas memerlukan dukungan dari iklim atau suasana lingkungan kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance*. Lingkungan kerja yang saling mendukung akan menciptakan tingkat *work life balance* yang baik pula sehingga *output* perusahaan yang dihasilkan berkualitas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang tergolong kuat dengan *work life balance*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian koefisien determinan dari variabel iklim organisasi dan *work life balance* 0,461 %, artinya iklim organisasi memberikan kontribusi pada *work life balance* sebagian besar dari banyak faktor lain. *Work life balance* dibentuk iklim organisasi 0,461 % dan sisanya 0, 539% dibentuk faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor individu dan faktor sosial.

Kesimpulan

Disimpulkan bahwa hubungan antar variabel signifikan sehingga memiliki makna bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada karyawan di PT. X dapat diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan antar variabel yakni iklim organisasi dan *work life balance* yang searah sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi iklim organisasi sehingga *work life balance* pada karyawan semakin tinggi.

Saran

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan iklim organisasi berhubungan dengan *work life balance*, sehingga apabila ingin meningkatkan *work life balance* pada karyawan maka iklim organisasi harus ditingkatkan. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan ini yaitu dengan memperhatikan atmosfer pada lingkungan kerja, memberikan dukungan moral yang rata pada karyawan, penerapan nilai-nilai organisasi yang adil dan konsisten, kegiatan olahraga bersama, memberikan penghargaan pada karyawan terbaik setiap bulan atau setiap tahun, memberikan kesempatan untuk karyawan dalam menyumbangkan ide dan mengambil konsekuensi dari ide. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan dan jumlah subjek. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang berpengaruh pada *work life balance* karyawan seperti konflik peran, kecerdasan emosional, beban pengasuhan.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Husen, M., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). MES Management Journal. *Pengaruh ROA, CR, ATO, Dan DER Terhadap Return Saham Perusahaan Sub Sektor Aneka Industri Otomotif & Komponen Selama Pandemi Covid-19 Yudika*, 2, 72–76.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusun Skala Psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.
- Clark, S. C. (2000). *Workfamily_border_theory_A_n*. Sage Publication. <https://www.proquest.com/central/docview/231437858/fulltextPDF/358985011F1B4E16PQ/1?accountid=139588&sourcetype=Scholarly Journals>
- Drnovšek, M., Slavec, A., & Aleksić, D. (2024). “I want it all”: exploring the relationship between entrepreneurs’ satisfaction with work–life balance, well-

- being, flow and firm growth. *Review of Managerial Science*, 18(3), 799–826.
<https://doi.org/10.1007/s11846-023-00623-2>
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process dalam Menentukan Gaji Bonus Karyawan Pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2), 73–84.
<https://doi.org/10.24014/jsms.v7i2.12968>
- 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)
- Harahap, N. A. P., Al Qadri, F., Harahap, D. I. Y., Situmorang, M., & Wulandari, S. (2023). Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(5), 1444–1450.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v4i5.2918>
- Hernita, N., Marianti, M. M., & Deti, R. (2024). *Sebuah Tinjauan Literature Review : Intention To Leave*. 15(3), 419–442.
- Hudson. (2005). The Case for Work / Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. In *Hudson Global Resources*. Hudson. www.hudson.com
- Iلمي, A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(02), 149–159. http://files/21350/2021_ilmu-mulyana_hubungan_antara_iklim.pdf
- Kecerdasan Emosional, P., Beban, D., Terhadap, K., Dosen, K., Masa, W. Di, Covid-19, P., Sijabat, A., Ralahallo, F. N., Namsa, F., & Pattimura, U. (2023). The Influence Of Emotional Intelligence, Work Life Balance, And Workload On The Performance Of Female Lecturers In The Covid-19 Pandemi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2707–2712.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kurniawan, A., Yasin, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan Strategi Orientasi Pada Industri Manufaktur. *Agustus*, 1(4), 30–33.
- Lussier, R. N. (2017). Human Relations In Organization: Applications And Skill Building. In *McGraw-Hill Education* (10th ed.).
- Mahendra, M. A. R., Nurcholis, G., & Arya, L. (2022). Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt.Pal Indonesia (Persero) Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5, 40–58.
<https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.66>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, 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.
<https://doi.org/10.26740/jppt.v13n1.p14-26>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen*

- Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcem.v7i2.1624>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Prakasa, P. R. S., Deski, A. M., Musa, N., Kirani, F. F., & Yoenanto, N. H. (2023). Upaya Menerapkan Pentingnya Work-Life Balance Pada Karyawan Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*, 10(3), 1212–1223. <https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v10i3.1005>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7275>
- Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 215. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5453>
- Salsabilla, S. N., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Work Engagement Pada Guru di Yayasan X *Relationship Between Work Life Balance and Work Engagement in Teachers at X Foundation*. 10(01), 541–560.
- Sarmijan, S., Tiarapuspa, T., & HS, I. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Work From Home, Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10452–10462. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3448>
- Syahbana, B. N., Syamsul, H., & Chandra, K. K. (2022). Exploring the Impact of Quality of Work Life, Job Involvement, and Organizational Climate on Work-Life Balance: A Mediated Analysis Through Job Satisfaction. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 11(2), 134–148. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i3.24614>
- Synthia, M., Anindita, R., & Indrawati, R. (2022). PERAN MEDIASI WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB ATTITUDE PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA TIPE B DI JAKARTA UTARA. 9(4), 356–363.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Wijayanti, W., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT x hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan pt x wiiw wijayanti. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–12.