

## **HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. BPR KUSUMA SUMBING DI JAWA TENGAH**

**Krisdianti Adinda Puspitasari, Ika Zenita Ratnaningsih**

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

[k.adinda195@gmail.com](mailto:k.adinda195@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah. *Perceived Organizational Support* merupakan pandangan karyawan bahwa perusahaan memberikan kesejahteraan pada setiap karyawan dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. *Work-Life Balance* merupakan suatu keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam kehidupan pribadi maupun keluarga. Subjek dalam penelitian ini adalah 111 karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Perceived Organizational Support* (15 aitem,  $\alpha = 0,854$ ) dan Skala *Work-Life Balance* (21 aitem,  $\alpha = 0,870$ ). Hasil analisis data menggunakan uji Spearman's Rho menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,520 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance*. Semakin positif *perceived organizational support*, maka semakin tinggi pula *work-life balance* dan sebaliknya. *Perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 27% pada *work-life balance*, sedangkan 73% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *perceived organizational support*; *work-life balance*; karyawan bank

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and work-life balance among employees of PT. BPR Kusuma Sumbing in Central Java. Perceived Organizational Support is the employee's view that the company provides welfare to each employee with the contribution that the employee has given to the company. Work-Life Balance is a balance between roles in work and roles in personal and family life. Subjects in this study were 111 employees of PT. BPR Kusuma Sumbing. The sampling technique used in this study is cluster random sampling technique. The measuring instrument used in this study is the Perceived Organizational Support Scale (15 items,  $\alpha = 0.854$ ) and the Work-Life Balance Scale (21 items,  $\alpha = 0.870$ ). The Results of data analysis using the Spearman's Rho test showed a correlation coefficient of 0,520 and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). These results indicate that there is significant positive relationship between perceived organizational support and work-life balance. The more positive perceived organizational support, the higher the work-life balance and vice versa. Perceived organizational support provides an effective contribution of 27% in the work-life balance, while 73% is determined by other factors not disclosed in this study.

**Keywords:** perceived organizational support; *work-life balance*; bank employee

## **PENDAHULUAN**

Bekerja merupakan salah satu tugas perkembangan bagi manusia dewasa (Santrock, 2012). Bekerja merupakan kegiatan yang mendasar bagi kehidupan tiap individu, dengan bekerja individu akan mendapatkan status dan menjadi bagian dari suatu masyarakat, dan dengan bekerja akan menghasilkan uang (Uno, 2015). Individu akan melakukan berbagai cara untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Bahkan tidak sedikit

individu yang rela bekerja hingga keluar dari zona nyaman kehidupan masing-masing. Salah satu bentuk perilaku keluar dari zona nyaman adalah bekerja dalam waktu yang panjang, atau disebut dengan perilaku lembur. Berdasarkan hasil penelitian dari Harvard Business School yang dilakukan oleh Hewlett dan Luce (dalam Pozen, 2012) menyebutkan bahwa sebanyak 62% individu dengan penghasilan yang tinggi di Amerika, bekerja selama 50 jam atau bahkan lebih setiap minggunya. Selain itu, sebanyak 35% lainnya tercatat bekerja selama 60 jam bahkan lebih di setiap minggunya. Lain halnya dengan Amerika, di Indonesia penentuan jam kerja lembur di atur dalam keputusan menteri yaitu KEP. 102/MEN/VI/2004 Pasal 3 yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu dan tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan saat waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Salah satu pekerjaan yang sering lembur adalah pegawai bank. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniati (2016) di PT. Bank Danamon menyatakan bahwa terdapat responden (*Account Officer* dan *Teller*) melakukan kerja lembur setiap hari Sabtu dan Minggu setiap akhir bulan. Karyawan yang meluangkan waktunya lebih banyak pada pekerjaan dan kurang memiliki waktu untuk keluarga maupun kehidupan pribadi akan berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang akan membentuk *work-life balance* yang baik.

*Work-life balance* merupakan sejauh mana individu mampu terlibat dan juga memiliki rasa puas antara pekerjaan dan peran dalam keluarga maupun kehidupan pribadi (Pouluse & Sudarsan, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Lei Wu, Rusyidi, Claiborne dan McCarthy (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan membentuk kepuasan dalam bekerja. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra dan Saraswati (2016), bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu. Selain itu, karyawan yang memiliki *work-life balance* baik akan memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi (Rahmawati, 2016) dan komitmen pada organisasi (Novelia, Sukirman & Hartana, 2013). Menurut Robbins (2015), karyawan yang memiliki perasaan negatif dan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat meninggalkan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mendapatkan tekanan dan merasa tidak puas pada pekerjaannya menjadi kurang memiliki ide-ide yang inovatif. Hasil penelitian Yadav dan Dabhade (2014) membuktikan bahwa karyawan akan setia pada perusahaan dan memberikan ide-ide inovatif apabila mendapatkan kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* salah satunya terdapat dari organisasi atau dari dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan tentunya akan memberikan adanya dukungan organisasi kepada karyawan. Karyawan yang menerima dukungan organisasi yang baik akan membentuk sebuah persepsi mengenai organisasi yang peduli pada kesejahteraan karyawan. Persepsi tersebut disebut dengan persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*).

*Perceived organizational support* adalah suatu persepsi karyawan pada organisasi dalam memberikan sebuah dukungan dan rasa peduli pada kesejahteraan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang dilakukan di perusahaan swasta Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengatakan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi di level tertinggi akan memunculkan tiga hal yaitu peduli dan membantu mewujudkan tujuan organisasi, memasukkan status peran di organisasi sebagai identitas sosial, dan memperkuat keyakinan karyawan, di mana semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin besar pula penghargaan yang diberikan organisasi untuk karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan *perceived organizational support* dan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. Semakin positif tingkat *perceived*

*organizational support* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. Sebaliknya semakin negatif tingkat *perceived organizational support* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing maka semakin rendah tingkat *work-life balance* karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing.

## **METODE**

Subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 111 karyawan (L = 65, P = 46) dengan karakteristik berstatus karyawan tetap PT. BPR Kusuma Sumbing dan sudah bekerja minimal satu tahun lamanya. Subjek dalam penelitian ini memiliki rentang usia 24-55 tahun (M = 39 tahun), lama bekerja 1-28 tahun (M = 10 tahun), dengan jabatan kepala bidang, kasi dan staf, dan tersebar di 9 cabang di Jawa Tengah (Weleri, Semarang, Gombong, Delanggu, Temanggung, Mranggen, Sokaraja, Wonosobo, Sukorejo). Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster random sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala likert. Skala yang digunakan adalah Skala *Perceived Organizational Support* dan Skala *Work-Life Balance*. Skala *Perceived Organizational Support* (15 aitem valid dengan  $\alpha=0,854$ ) disusun berdasarkan aspek menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu penghargaan organisasi pada kontribusi karyawan dan perhatian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Skala *Work-Life Balance* (21 aitem valid dengan  $\alpha=0,870$ ) disusun berdasarkan aspek menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan *Spearman's Rho* menggunakan SPSS 23.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui skor *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *perceived organizational support* sebesar 0,109 dengan nilai  $p = 0,002$  ( $p>0,05$ ) menunjukkan data berdistribusi tidak normal, dan skor *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel *work-life balance* sebesar 0,140 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p>0,05$ ) menunjukkan data berdistribusi tidak normal. Selanjutnya untuk hasil uji linearitas hubungan antara *perceived organizational support* dan *work-life balance* diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ) yang menunjukkan adanya hubungan linear antara *perceived organizational support* dan *work-life balance*, sehingga untuk memprediksi hubungan kedua variabel penelitian dengan uji hipotesis melalui teknik *Spearman Rho*.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan nilai koefisien korelasi  $r = 0,520$  dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p<0,05$ ) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel *perceived organizational support* dan variabel *work-life balance*. Semakin positif tingkat *perceived organizational support* maka semakin tinggi *work-life balance*, sebaliknya semakin negatif tingkat *perceived organizational support* maka semakin rendah *work-life balance*. Variabel *perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 27%. Kondisi tersebut menandakan bahwa *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, sementara sebesar 73% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 18% dari karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing yang memiliki *perceived organizational support* yang negatif, 70% karyawan memiliki tingkat *perceived organizational support* yang positif, sebanyak 12% karyawan memiliki tingkat *perceived organizational support* yang sangat positif, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang sangat negatif. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing berada pada tingkat positif terhadap *perceived organizational support*. Karyawan yang merasakan *perceived organizational support* positif sebagian besar terlihat pada karyawan yang merasa mendapatkan

pengakuan dari perusahaan atas hasil kerja, karyawan merasa mendapatkan kompensasi sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan pada perusahaan, dan karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan karena telah berkontribusi dalam perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja (Aktar, Uddin, & Sachu, 2013). Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggiani (2016) membuktikan bahwa antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Prabu (2016) mengatakan bahwa perusahaan yang memberikan penghargaan pada karyawan juga akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan membentuk semangat tersendiri bagi karyawan dan inilah yang membuat karyawan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatannya pada pekerjaan tentu akan merasa ingin terlibat juga pada kehidupan pribadinya, baik terlibat dalam memenuhi kebutuhan diri sendiri, berkumpul bersama *peer group*, maupun melibatkan diri pada keluarga. Dengan demikian, apabila keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keluarga mencapai keseimbangan, dapat dikatakan karyawan akan memiliki keseimbangan keterlibatan yang merupakan salah satu aspek dari *work-life balance*. Hal ini didukung dari penelitian Thakur dan Kumar (2015) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang baik akan membantu karyawan dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi (2017) mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *work-life balance* mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi akan memberikan pengaruh terhadap *work-life balance*. Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) *work-life balance* merupakan suatu keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dengan peran dalam kehidupan pribadi maupun keluarga.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing memiliki *work-life balance* pada tingkat rendah sebesar 7%, tingkat tinggi sebesar 86%, tingkat sangat tinggi sebesar 7%, dan tidak terdapat karyawan yang memiliki *work-life balance* yang sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing terdapat pada tingkat tinggi. Apabila ditinjau berdasarkan hasil skala *work-life balance*, menunjukkan karyawan dapat membagi waktu serta tanggung jawab antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan sama baiknya. Karyawan yang merasa mampu membagi waktu dan tanggung jawab dengan sama baiknya akan mempengaruhi rasa syukur atas peran yang dimiliki saat ini. Selain itu karyawan juga mampu membedakan antara perasaan pribadi maupun pekerjaan dengan sama baiknya. Karyawan dengan tingkat *work-life balance* tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi (Rahmawati, 2016) dan karyawan akan komitmen pada organisasi (Novelia, Sukirman & Hartana, 2013).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing ( $r_{xy} = 0,520$  dengan nilai  $p = 0,000$ ). Semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* yang dimiliki oleh karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing, maka semakin tinggi juga tingkat *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing. *Perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar 27% terhadap *work-life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat *work-life balance* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aktar, S., Uddin, Z., & Sachu, M. K. (2013). The impact of rewards on job satisfaction and employees' performance in Bangladesh: A comparative analysis between pharmaceutical and insurance industries. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(8), 01-08.
- Anggiani, D., Wicaksono, B., & Astriana, S. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT XYZ. *Jurnal Psikologi*, Universitas Sebelas Maret.
- 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, 510-531.
- Kurniati, Y. A. J. (2016). Pelaksanaan ketentuan upah kerja lembur pekerja PT. Bank Danamon di Kab. Sekadau. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
- Novelia, P., Sukhirman, I., Hartana, G. (2013). Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94.
- Pouluse, S., & N, Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Pozen, R. C. (2012). Stop working all those hours. *Harvard Business Review*. Diunduh dari <https://hbr.org/2012/06/stop-working-all-those-hours>.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5, (2), 104-117.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Universitas Negeri Jakarta*.
- Rhoades, L. and R. Eisenberger. 2002. "Perceived organizational support: A review of the literature". *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Santrock, J. W. (2012). *Life span development perkembangan masa hidup edisi ketigabelas jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sianturi, E. D. (2017). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap work-life balance. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- 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).
- Uno, H. B. (2015). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne N., & McCarthy M. L. (2013). Relationships between work-life balance and job related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*.
- Yadav, R.K., & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector – a comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181-201.