

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK LIFE BALANCE*) PADA PEGAWAI BKPSDM KOTA MANADO

Brenda Yunia Sumilat⁽¹⁾, Harol R. Lumapow⁽²⁾ Gloridei Lingkanbene Kapahang⁽³⁾

Psikologi, Universitas Negeri Manado, Kota Tomohon

e-mail: b.yuniasumilat@gmail.com, harolrlumapow@unima.ac.id, glorideikapahang@unima.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how much influence perceptions of organizational support have on employee work life balance. This study uses a quantitative research approach method. The data for this study were obtained from 84 employees at the Manado City BKPSDM office. From these results it can be concluded that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. The results of this study found a significant positive effect. As well as the value of the regression coefficient which means that the effect is positive, so for every one increase in score on variable x, the value of variable y will also increase. This shows that the higher and the increase in the perceived organizational support variable, the work life balance will increase.

Keywords : *Organizational support, work life balance, employee*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Data penelitian ini di dapat dari 84 pegawai yang ada di kantor BKPSDM Kota Manado. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil penelitian ini ditemukan pengaruh positif yang signifikan. Serta nilai koefisien regresi yang mengandung arti bahwa pengaruhnya bersifat positif maka setiap kenaikan satu skor pada variabel x, maka nilai variabel y akan meningkat juga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel persepsi dukungan organisasi maka keseimbangan kehidupan kerja akan semakin meningkat.

Kata kunci: Dukungan organisasi, Keseimbangan kehidupan kerja, Pegawai

1. Pendahuluan

Pegawai harus mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaannya dengan kebutuhan pribadinya di tengah derasnya arus globalisasi dan kemajuan teknologi. (Hamali, 2016) Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk menjalankan operasinya. Pegawai merupakan kekuatan pendorong di belakang setiap organisasi. Tanpa pegawai, organisasi dan sumber dayanya tidak akan berarti. Hal ini akan berdampak signifikan terhadap produktivitas, kualitas, kedisiplinan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Suharno, (2008).

Dalam konteks organisasional, pegawai dipandang sebagai aktor penting dalam menentukan keberlanjutan organisasi (Nadesan & Thampoe, 2018). Agar organisasi menjadi lebih berkembang, organisasi perlu berkonsentrasi pada sumber daya manusianya. Pegawai penting untuk mampu menyeimbangi hidup dan kerja sehingga dapat mencapai kepuasan kehidupan kerja.

Work life balance menurut Greenhaus (2003) kebutuhan individu untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab mereka di tempat kerja, di rumah, dan dalam kehidupan. Konsep luas tentang keseimbangan kehidupan kerja, yang melibatkan memprioritaskan waktu senggang, waktu keluarga, dan pertumbuhan spiritual di atas pekerjaan, telah menghasilkan penelitian ekstensif tentang topik tersebut. Di tengah derasnya arus globalisasi dan kemajuan teknologi, para pegawai dituntut agar mampu bertanggung jawab dalam membagi waktu dalam menyimbangi tuntutan pekerjaan dan keperluan akan hal pribadi.

Persepsi karyawan tentang nilai organisasi untuk kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dikenal sebagai dukungan organisasi. (Eisenberger) dalam Paille, Bourdeau, dan

Galois (2010). Hasil penelitian Yadav dan Dabhade (2014) menunjukkan bahwa pegawai setia kepada atasan mereka dan inovatif ketika mereka mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang diinginkan. Faktor paling signifikan yang berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja adalah kesadaran organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Persepsi organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan membentuk persepsi organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi yang baik. Jenis dukungan ini disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado merupakan instansi pemerintah yang bekerja untuk mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misi melalui berbagai penyesuaian.. Hal tersebut membutuhkan adanya keseimbangan kerja dan kehidupan agar pegawai merasakan suatu kepuasan terhadap produktivitas yang mereka lakukan. BKPSDM merupakan komponen pendukung penyelenggaraan pemerintahan di bidang kepegawaian dan peningkatan sumber daya manusia yang digerakkan oleh pimpinan organisasi yang berada di bawah dan bergantung pada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Muthu (2015), organisasi harus bersedia membantu pegawai dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi secara positif oleh dukungan organisasi yang dirasakan, menurut beberapa penelitian. (Sianturi, (2017), Gayathri dan Sajeethkumar (2019), Tasya Rabani, (2021).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif yaitu untuk meneliti permasalahan yang bisa

diukur dengan angka. Sedangkan untuk metode, peneliti menggunakan Metode korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara dua variabel dengan cara membandingkan hasil pengukuran dari dua variabel yang berbeda. (Arikunto, 2010)

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) tepatnya di Jln. Balaii kotaa, Tikala Aress, Kec. Tikalaa, Kotaa Manadoi. Penelitian dilakukan selama 3 bulan dari bulan Maret sampai bulan Mei melalui Google form dan dalam bentuk fisik dengan sampel berjumlah 84 orang.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Menurut sugiyono (2010) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yaitu semua populasi di jadikan sampel sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 orang.

Variabel persepsi dukungan organisasi diukur menggunakan Skala *SPOS (Survey of Perceieved)* yang disusun oleh Eisenberger, dkk (1986) dan di adaptasi oleh Intan Kusumandaru (2017). Skala ini terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan

organisasi & Berdasarkan nilai F didapati nilai F sebesar 59,926 tingkat signifikansi 0,000

lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel x berpengaruh terhadap variable y.

Tabel 2 Hasil Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,907	3,697		4,573	0
	Persepsi	0,512	0,066	0,65	7,741	0

kondisi pekerjaan. Peneliti sudah mendapat izin untuk penggunaan skala yang sudah diadaptasi oleh Intan Kusumandaru (2017) dalam penelitian ini.

Variabel Y menggunakan skala yang disusun oleh (Fisher, Bulger, & Smith, 2009), dan diadaptasi oleh Gunawan dkk, (2019). Alat ukur ini terdiri dari 2 dimensi yaitu dimensi *Demands dan Resources*. Peneliti sudah mendapat izin untuk menggunakan skala Keseimbangan kehidupan kerja (Work life balance) yang sudah diadaptasi oleh Gunawan dkk, (2019) dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Pada penelitian ini dibantu program IBM SPSS 26. Keputusan dalam uji ini yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka bila diambil kesimpulannya bahwa ada hubungan antara variabel x dan y, sebaliknya jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada hubungan antara kedua variabel.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,675	1	248,675	59,926	.000 ^b
	Residual	340,277	82	4,150		
	Total	588,952	83			

tabeli 1 hitung dengan sebesar dari

dukungan
organisasi

Berdasarkan tabel 2 dilihat pada nilai kolom B untuk constant (α) adalah sebesar 16.907 dan nilai variable x 0.512 sehingga dapat ditulis $16.368 + 0.157X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut mengandung arti bahwa pengaruhnya bersifat positif maka setiap kenaikan satu skor pada variabel x nilai variable y akan meningkat sejumlah 0.512.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	0,422	0,415	2,037

Berdasarkan tabel 3, nilai korelasi (R) bernilai 0.650 maka ada hubungan antara ada hubungann antara variabel x dan variabel y serta nilai koefisien determinasi (R-Square) bernilai 0.422 yang berarti bahwa pengaruh variabel x terhadap variabel y adalah 42.2 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) berdasarkan statistika regresi sederhana diperoleh hasil signifikansi koefisien regresi sederhana sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna bahwa ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) dengan besarnya pengaruh 42,2%. dan 57,8% sisanya bisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Karakteristik keluarga memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan menentukan

apakah terdapat konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, selanjutnya karakteristik kepribadian dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang dalam beraktivitas baik dalam lingkungan keluarga atau dalam lingkungan kerja karena setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda begitupun cara mereka mengontrol diri dalam mereka beraktivitas dan ada selanjutnya karakteristik pekerjaan didalamnya model pekerjaan, beban kerja, dan waktu yang dihabiskan dalam bekerja. Semakin banyak jam kerja seorang karyawan, semakin besar kontrol yang mereka miliki atas pekerjaan mereka (Novelia, 2013) Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai di kantor BKPSDM Kota Manado menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi semakin berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja. Sependapat dengan hasil penelitian Klara kanya (2021) yaitu terdapat hubungann yang signifikan antara dimensi-dimensi dari *Work Life balance* terhadap *Perceived Organization Support* menurut Fisher (2001)

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian dari 84 responden di kantor BKPSDM Kota manado yaitu H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna bahwa ada pengaruh antara variabel x dan variabel y dengan besarnya pengaruh 42,2%k. dan 57,8%kk sisanya bisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Saran yang peneliti berikan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Kepada pegawai disarankan agar dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dengan cara mampu

menyeimbangi kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

2. Kepada peneliti selanjutnya, bila ingin melakukan penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja mungkin dapat meneliti pada pegawai yang outsourcing.

Daftar Pustaka

- Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measuring of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work –family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Guest (dalam Mendis & Weerakkody, 2017)
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K. and Hartati, M. E. (2022). KESEIMBANGAN HIDUP DAN KERJA: DAMPAK BEKERJA DARI RUMAH PADA PEGAWAI DI SULAWESI UTARA. *Sebatik*, 26(1)
- Lockwood, N. R. (2003) "Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management". *SHRM Research, (Research Quarterly)*, 1–10.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence Based-Approach*. Boston: McGrawHill
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. *Explanations for The Provision Utilization Gap in*
- Muthu, M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123.
- Maszura, L., & Novliadi, F. (2020). The influence of perceived organizational support on work-life balance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologie*, 22(1), 182–188.
- Noor, K. M. 2011. Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2, No. 11, pp. 240-248.
- Nadesan, T., & Thampoe, M. (2018). Relationship Between Work-Life Balance and Job Performance of Employee. *IOSR Journal of Business*
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Pegawai PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*
- Paulose. Sudarsan. (2014) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 & 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Suharno. 2008. Prinsip-prinsip Dasar Kebijakan Publik. Yogyakarta : UNY Press pngrtin pegawai

Schermerhorn, Jhon D. et. al. (2005). Organizational Behaviour, John

Sugiyono. (2005). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta

Sarwono, Jonathan (2012), Metode riset skripsi pendekatan kuantitatif: menggunakan prosedur SPSS (Jakarta: lex Media Komputindo)

Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management Journal. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.