

Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial

Linda Aprida ¹, Netty Dyan Prastika ²

^{1,2} Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia

Email: ¹ yelindaaa@gmail.com, ² nd.prastika@fisip.unmul.ac.id

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received 10/08/2022 Revised 19/08/2022 Accepted 31/10/2022</p> <p>Keywords: Social Support; Work Life Balance</p>	<p><i>Individual needs as workers in order to improve their performance are influenced by the conditions in which they feel balanced in the demands of work and outside of work. There are many things that affect the balance, one of which is social support. This study aims to determine the effect of social support on worklife balance in employees of PT. C. This study uses a quantitative approach. The sample in this study were employees of PT. C, a total of 110 people were taken using a saturated sampling technique. The data collection methods used are scale of worklife balance and scale of social support. The data analysis technique used is simple linear regression. The results showed that there was a significant effect of social support on worklife balance in employees of PT. C with a value of t count = 7.397 > t table = 1.982 and p value = 0.000 and had an influence contribution value (R²) of 33.6%.</i></p>

ABSTRAK	Kata kunci
<p>Kebutuhan individu sebagai pekerja dalam rangka meningkatkan kinerjanya dipengaruhi oleh adanya kondisi dimana ia merasa seimbang dalam tuntutan maupun diluar pekerjaan. Ada banyak hal yang memengaruhi keseimbangan tersebut salah satunya adalah dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. C. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. C sejumlah 110 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. C dengan nilai t hitung = 7.397 > t tabel = 1.982 dan nilai p = 0.000 yang memiliki nilai kontribusi pengaruh (R²) sebesar 33.6%.</p>	<p>Dukungan Sosial; Keseimbangan Kehidupan Kerja</p>

Corresponding Author

Linda Aprida

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Mulawarman

Email : yelindaaa@gmail.com



LATAR BELAKANG

Berkembangnya dunia industri pada era globalisasi yang saat ini dialami oleh Indonesia mengakibatkan beberapa perusahaan yang bergerak pada bidang industri bersaing dengan ketat, sehingga membuat sebuah organisasi atau perusahaan harus terus mengoptimalkan seluruh elemen penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi (Hadiyani, Karmiyati & Ingarianti, 2012). Salah satu faktor utama yang sangat penting ialah sumber daya manusia. Sesuai dengan pendapat Sunyoto (2012) bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat memengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karyawan atau tenaga kerja (Oktaviani, 2018).

Pentingnya posisi manusia sebagai salah satu sumber daya pada sebuah perusahaan melebihi daripada sumber daya organisasi lainnya, seperti uang, mesin, metode, bahan produksi, dan pasar, hal ini karena manusia sebagai individu yang membuat rencana, melaksanakan rencana dan pihak yang menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan atau tidak (Sumual, 2017). Salah satu perusahaan yang memiliki tujuan dalam mengembangkan perusahaannya adalah PT.C. Perusahaan PT. C merupakan salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 2002 hingga sekarang di Kota Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Perusahaan ini ikut serta dalam mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai visi misi yang diharapkan.

Seorang karyawan sebagai penggerak perusahaan menjadi faktor utama sebab eksistensi perusahaan tergantung pada individu yang terlibat dalam perusahaan. Namun, dalam pekerjaannya sebagian besar karyawan juga harus memperhatikan hal lain selain untuk bekerja (Nurhabiba, 2020). Pada sisi yang berbeda tiap-tiap karyawan juga memiliki tujuan dalam memenuhi kebutuhan mereka, yang pada akhirnya menuntut mereka untuk bekerja dan bertanggung jawab atas

pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan tampak sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika seorang karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (Rondonuwu, Rumawas & Asaloei, 2018).

Penelitian *The Women's Federation* (Kong, 2013), melakukan sebuah survei di China, memperlihatkan lebih dari 64% karyawan usia 35 tahun kebawah mengalami tiga tekanan utama, yaitu konflik keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sekolah, dan tekanan kompetitif. Penelitian lain yang dilakukan *New World of Work* yang dilakukan oleh *Microsoft* yang melibatkan lebih dari 200 responden asal Indonesia menunjukkan bahwa konsep tradisional tentang bekerja telah mengalami perubahan, salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja menjadi sebuah tantangan. Sebanyak 77% responden Indonesia menyatakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja menjadi aspek penting dari pekerjaan, namun hanya 47% responden yang merasa telah mencapai hal tersebut (Alam, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi berpengaruh pada kondisi kerja karyawan.

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2014) keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu kondisi sejauh mana karyawan secara seimbang merasa puas atas keterlibatannya baik perannya dalam tuntutan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Menurut Westman, Brough dan Kalliath (2017) keseimbangan kehidupan kerja melihat hingga mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu serta keterlibatan psikologis dengan peran mereka baik di dalam kehidupan kerja maupun pribadi, serta tidak ditemukan konflik diantara peran ganda tersebut. Sehingga, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi dan dapat membantu dalam menghindari konflik yang terjadi.

Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang dapat terlihat dari faktor organisasi dan lingkungan sosial (Poulose & Sudarsan, 2014). Pada faktor organisasi dan lingkungan sosial dijelaskan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebuah dukungan. Adanya dukungan organisasi, dukungan keluarga, dukungan pasangan dan dukungan orangtua adalah wujud dari sebuah dukungan sosial (Nurhabiba, 2020). Sarafino (2015) mengungkapkan dukungan sosial sebuah bentuk perasaan senang atas penerimaan dari orang lain baik individu terhadap individu maupun kelompok terhadap individu yang menimbulkan rasa dihargai, diperhatikan, ditolong dan disayangi.

Penelitian yang dilakukan oleh Maharani, Matulesy dan Rini (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja pada individu. Nurhabiba (2020) juga menemukan adanya pengaruh positif antara dukungan sosial dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Penelitian yang hendak peneliti lakukan memiliki variabel tergantung yaitu keseimbangan kehidupan kerja dengan fenomena menurunnya kinerja kerja karyawan akibat konflik antar masalah pribadi dengan pekerjaan. Pentingnya melakukan penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi karyawan sehingga dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh dukungan sosial baik dalam lingkungan keluarga maupun dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Karyawan PT. C".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, dan penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2013).

Menurut Azwar (2015) penelitian dengan pendekatan kuantitatif mengutamakan analisisnya pada data-data numerik atau angka yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. C yang berjumlah 110 karyawan. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan studi populasi. Sabar (2013) mengungkapkan studi populasi sebagai penelitian dengan menggunakan keseluruhan elemen atau totalitas subjek yang berada pada wilayah penelitian. Menurut Arikunto (2013) penelitian populasi dapat digunakan jika peneliti ingin menggunakan keseluruhan anggota populasi menjadi sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi. Studi populasi ini dipilih sebagai alternatif karena ruang lingkup penelitian yang kecil, terbatas pada perusahaan PT. C.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yaitu terdiri dari skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala dukungan sosial. Skala pengukuran tipe likert mempunyai dua sifat yaitu *favorable* (pernyataan yang memihak) dan *unfavorable* (pernyataan yang tidak memihak). Masing-masing pernyataan terdiri atas empat alternatif jawaban yang terdiri atas sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala keseimbangan kehidupan kerja yang terdiri dari 24 aitem dengan nilai

reliabilitas 0.831. Beberapa contoh dari aitem skala keseimbangan kehidupan kerja yaitu “Saya hadir di tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan”, “Saya merasa kehidupan pribadi dapat memberikan semangat untuk bekerja”.

Skala dukungan sosial yang terdiri dari 32 aitem dengan nilai reliabilitas 0.921. Beberapa contoh dari aitem skala dukungan sosial yaitu “Saya merasa nyaman saat bersama rekan kerja”, “Saat saya menunjukkan performa yang baik, reaksi rekan kerja terlihat biasa saja”.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan kemampuan prediksi variabel bebas dukungan sosial terhadap variabel tergantung yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Sebelum dilakukan uji analisis hipotesis terlebih dahulu akan diadakan uji asumsi yang terdiri atas uji linieritas dan uji normalitas. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 25.0 for Windows.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Subjek pada penelitian ini berjumlah 110 karyawan PT. C. Karakteristik subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	51	46.4
30-39 tahun	36	32.7
> 40 tahun	23	20.9
Total	110	100

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 110 karyawan PT. C yang menjadi subjek penelitian menunjukkan jumlah terbanyak

berasal dari kategori usia antara 20-29 tahun yaitu dengan persentase 46.4%.

Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	99	90
Perempuan	11	10
Total	110	100

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 110 karyawan PT. C yang menjadi subjek penelitian menunjukkan jumlah terbanyak

berasal dari kategori jenis kelamin laki-laki yaitu dengan persentase 90%.

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	7	6.4
1-3 tahun	38	34.5
4-6 tahun	32	29.1
7-9 tahun	19	17.3
10-12 tahun	3	2.7
13-15 tahun	6	5.5
> 15 tahun	5	4.5
Total	110	100

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa dari 110 karyawan PT. C yang menjadi subjek penelitian menunjukkan masa kerja dengan

rentang waktu paling lama yaitu bekisar antar 1 sampai 3 tahun dengan persentase 34.5%.

Tabel 4. Karakteristik Subjek Berdasarkan Posisi Kerja

Posisi Kerja	Jumlah	Persentase
Welder	23	20.9
Pitter	16	14.5
Helper	14	12.7
Line Boring	13	11.8
Operator	4	3.6
Driver	6	5.5
Foreman	3	2.7
Supervisor	4	3.6
Admin	8	7.3
Satpam	3	2.7
Logistik	7	6.4
Safety	3	2.7
Electric	2	1.8
Manager	1	0.9
Engineer	1	0.9
Quality Control	1	0.9
Koordinasi Fabrikasi	1	0.9
Total	110	100

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa berdasarkan posisi kerja dari 110 karyawan PT. C yang menjadi subjek penelitian menunjukkan

jumlah terbanyak berasal dari kategori posisi kerja welder yaitu dengan persentase 20.9%.

Tabel 5. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Keseimbangan Kehidupan Kerja	73.18	6.695	60	12	Tinggi
Dukungan Sosial	99.95	10.351	60	16	Tinggi

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat gambaran sebaran data pada karyawan PT. C diperoleh *mean* empirik 73.18 untuk keseimbangan kehidupan kerja dan 99.95 untuk dukungan sosial lebih tinggi dari *mean*

hipotetik 60 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek penelitian berada pada kategori keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	p	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.084	0.053	Normal
Dukungan Sosial	0.073	0.200	Normal

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa hasil uji normalitas sebaran data pada variabel keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan

nilai $Z = 0.084$ dan $p = 0.053$ ($p > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data keseimbangan kehidupan kerja dinyatakan

normal. Hasil uji normalitas sebaran data pada variabel dukungan sosial menghasilkan nilai $Z = 0.073$ dan $p = 0.200$ ($p > 0.05$). Hasil ini

menunjukkan bahwa sebaran data dukungan sosial dinyatakan normal.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja – Dukungan Sosial	0.780	3.93	0.796	Linear

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa hasil uji linearitas keseimbangan kehidupan kerja dengan dukungan sosial didapatkan nilai *deviant from linearity* F hitung = 0.780 < nilai F

tabel = 3.93 yang artinya terdapat pengaruh dan nilai $p = 0.796 > 0.05$ yang artinya pengaruh dinyatakan linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	P	R ²
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y) Dukungan Sosial (X)	0.580	7.397	1.982	0.000	0.336

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan koefisien beta (β) = 0.580, nilai t hitung = 7.397 > t tabel = 1.982 dan nilai $p = 0.000$ dan $R^2 = 0.336$ yang artinya terdapat pengaruh

signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan dukungan sosial pada karyawan PT. C.

Hasil Uji Analisis Regresi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Keseimbangan Waktu (Y₁)

Aspek	Beta	t Hitung	t Tabel	p	Keterangan
Dukungan emosional (X ₁)	0.045	0.292	1.982	0.771	Tidak signifikan
Dukungan penghargaan (X ₂)	-0.041	-0.253	1.982	0.801	Tidak signifikan
Dukungan instrumental (X₃)	0.430	3.010	1.982	0.003	Signifikan
Dukungan informasi (X ₄)	0.070	0.413	1.982	0.680	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa aspek dukungan instrumental (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan waktu (Y₁). Sedangkan aspek dukungan emosional (X₁), aspek dukungan

penghargaan (X₂) dan aspek dukungan informasi (X₄) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan waktu (Y₁).

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Keseimbangan Keterlibatan (Y₂)

Aspek	Beta	t Hitung	t Tabel	p	Keterangan
Dukungan emosional (X ₁)	-0.019	-0.156	1.982	0.877	Tidak signifikan
Dukungan penghargaan (X ₂)	0.169	1.314	1.982	0.192	Tidak signifikan
Dukungan instrumental (X₃)	0.394	3.437	1.982	0.001	Signifikan
Dukungan informasi (X ₄)	0.226	1.659	1.982	0.100	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa aspek dukungan instrumental (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan keterlibatan (Y₂). Sedangkan

aspek dukungan emosional (X₁), aspek dukungan penghargaan (X₂) dan aspek dukungan informasi (X₄) tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan keterlibatan (Y_2).

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Keseimbangan Kepuasan (Y_3)

Aspek	Beta	t Hitung	t Tabel	p	Keterangan
Dukungan emosional (X_1)	0.315	2.626	1.982	0.010	Signifikan
Dukungan penghargaan (X_2)	0.198	1.589	1.982	0.115	Tidak signifikan
Dukungan instrumental (X_3)	0.205	1.852	1.982	0.067	Tidak signifikan
Dukungan informasi (X_4)	0.098	0.749	1.982	0.456	Tidak signifikan

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa aspek dukungan emosional (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan kepuasan (Y_3). Sedangkan aspek dukungan penghargaan (X_2), aspek dukungan instrumental (X_3), dan aspek dukungan informasi (X_4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan kepuasan (Y_3).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja, yang menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dan sebaliknya pada karyawan PT. C. Kontribusi pengaruh (R^2) sebesar 0.336, menunjukkan bahwa sebesar 33.6% dari variasi keseimbangan kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh dukungan sosial, interval koefisien pada angka tersebut menunjukkan termasuk dalam kategori sedang (Guzeller & Celiker (2020)).

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) yaitu faktor organisasi dan faktor lingkungan sosial yang terdiri atas dukungan dalam suatu organisasi maupun dukungan yang didapat melalui keluarga. Sejalan dengan teori dari Nurhabiba (2020) bahwa dukungan yang diperoleh baik itu berupa dukungan organisasi, dukungan

keluarga maupun orangtua dan dukungan pasangan merupakan sebuah wujud dari dukungan sosial. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani, Matulesy dan Rini (2020) yang mengemukakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja. Nurhabiba (2020) dalam penelitiannya juga mengatakan keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh faktor dukungan sosial yang mendorong karyawan untuk melaksanakan kewajibannya. Oleh karena itu, dengan adanya faktor dukungan sosial dapat mengurangi konflik antar masalah pribadi dengan pekerjaan.

Adanya dukungan sosial yang diperoleh, karyawan akan merasa dirinya diakui keberadaannya dan melalui dukungan sosial karyawan mampu menyelesaikan konflik yang dihadapi (Leblebici, 2017). Selain itu, dukungan sosial yang diperoleh memiliki tujuan membuat karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan perannya (Manggaharti & Noviati, 2019).

Berdasarkan uji deskriptif, dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT.C memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi. Penelitian terdahulu Maharani, Matulesy dan Rini (2020) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat terjadi karena adanya keseimbangan keterlibatan, kepuasan, dan dalam menyeimbangkan waktu yang dimiliki. Keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan yang dirasakan karyawan dijelaskan dalam teori Mathew dan Panchanatham (2011) yaitu hal yang dapat

membentuk pengalaman yang memuaskan, sehingga menghasilkan perasaan bahagia dan sehat secara emosional. Pengalaman memuaskan yang muncul dapat dipengaruhi adanya faktor dukungan baik secara internal maupun eksternal yang menyebabkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi lebih tenang dan optimal (Maharani, Matulesy & Rini, 2020).

Hasil uji deskriptif, dapat diketahui gambaran sebaran data pengukuran skala dukungan sosial pada karyawan PT. C memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nurhabibah (2020) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi mempunyai seseorang yang memberikan bantuan ataupun membantunya dalam menemukan solusi atas permasalahannya. Adapun teori lain menurut Stanley dan Beare (2007) bahwa bentuk dukungan sosial yang tinggi ialah apabila individu tercukupi kebutuhan fisiknya, memperoleh pengakuan dalam kehidupan masyarakat untuk memperoleh penghargaan serta memperoleh dukungan ketika individu tersebut menghadapi masalah baik ringan maupun berat.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial aspek dukungan instrumental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan waktu pada karyawan PT. C. Aspek dukungan instrumental menurut Sarafino (2015) mengacu pada suatu bentuk dukungan yang diwujudkan secara langsung dalam bentuk bantuan berupa tindakan yang dilakukan secara nyata atau materi, fasilitas serta bantuan jasa. Terpenuhinya dukungan instrumental bagi karyawan akan lebih mudah untuk menempatkan posisi yang baik terhadap dirinya, karena berkurangnya masalah yang menghambat diri dan menciptakan perasaan bahagia.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Triwijayanti dan Astiti (2019) mengemukakan bahwa mempunyai banyak pekerjaan dalam tekanan waktu dan jadwal akan menimbulkan

konflik bagi individu baik secara internal maupun eksternal, hal tersebut dapat teratasi dengan pemberian dukungan sosial baik dalam bentuk secara langsung atau nyata, sehingga memberi pengaruh yang cukup besar bagi sikap individu untuk memberikan kesamaan waktu dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2016) bahwa pemberian dukungan instrumental akan membantu karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehingga mengurangi perasaan ketidakmampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial aspek dukungan instrumental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan keterlibatan pada karyawan PT. C. Hal ini diperkuat oleh pendapat Anik dan Ariffudin (2013) bahwa perilaku antar individu akan memberi pengaruh terhadap keterlibatan karyawan, yang berarti sikap saling memberikan dukungan baik secara langsung, memengaruhi keterlibatan atau keikutsertaan karyawan dalam pekerjaan serta komitmennya terhadap suatu perusahaan.

Sejalan dengan teori Zariayufa, Cahyadi dan Witriani (2021) adanya dukungan instrumental memberikan kemudahan dan

berusaha untuk tidak menyulitkan individu. Sehingga adanya dukungan instrumental berusaha untuk mempertahankan minat dan tujuan dari masing-masing karyawan, serta meningkatkan keseimbangan keterlibatan karyawan untuk melakukan pekerjaan atau berkegiatan diluar dari pekerjaan. Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zariayufa, Cahyadi dan Witriani (2021) mengungkapkan bahwa individu cenderung membutuhkan orang lain dalam memberikan bantuan maupun dukungan secara langsung untuk lebih bisa memotivasi diri agar secara penuh dapat terlibat suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial aspek dukungan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek keseimbangan kepuasan pada karyawan PT. C.

Keseimbangan kepuasan menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2014) merujuk pada kepuasan yang dirasakan karyawan, dimana karyawan merasa adanya kenyamanan dalam keterlibatan yang dilakukan pada pekerjaan, atau kegiatan diluar pekerjaan. Teori keseimbangan kepuasan tersebut berkaitan dengan perasaan positif yang diterima karyawan, perasaan ini tentunya berkaitan dengan bentuk emosional. Bentuk emosional dapat berupa positif maupun negatif, emosional positif bisa terjadi apabila adanya dukungan yang diperoleh karyawan. Sejalan dengan dukungan emosional menurut Sarafino (2015) yang mengacu pada bentuk dukungan berupa perasaan positif seperti perhatian, kepedulian maupun adanya rasa empati. Oleh karena itu, dukungan emosional yang dirasakan karyawan baik dalam lingkungan kerja atau diluar dari itu, akan merasakan kepuasan saat melakukan aktivitasnya.

Teori sebelumnya diperkuat oleh pendapat Nugraha (2020) yang mengemukakan bahwa kepuasan akan tercipta apabila memiliki relasi sosial yang positif yang dapat meningkatkan kebahagiaan karena tidak adanya rasa negatif, hal tersebut dapat terbentuk dengan pemberian dukungan emosional. Individu yang mempunyai keseimbangan kepuasan, sering memperoleh dukungan emosional berupa dapat merasakan emosi positif seperti hadirnya kegembiraan, merasakan kasih sayang serta sedikit memunculkan perasaan sedih dan amarah (Nugraha, 2020).

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat aspek-aspek dalam variabel bebas yaitu dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek-aspek variabel tergantung yaitu keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. C. Aspek-aspek ini adalah dukungan instrumental terhadap keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan serta aspek dukungan emosional terhadap keseimbangan kepuasan. Aspek

dukungan penghargaan dan aspek dukungan informasi secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan dengan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada ketiga subjek yang berinisial S, H dan SR, jika ditinjau dari dukungan penghargaan sangat minim diadakan penilaian atau pemberian umpan balik bagi karyawan yang memiliki kompetensi, performa, maupun kinerja kerja yang baik. Hal tersebut juga didukung oleh hasil wawancara pada supervisor dari PT. C yang mengungkapkan bahwa pemberian penghargaan sangat minim dilakukan untuk diadakan atas keputusan dari *branch manager*. Berdasarkan teori Setiawan (2013) pemberian penghargaan akan lebih baik jika dapat diterapkan perusahaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, sehingga membantu mengurangi tingkat kelelahan, stres kerja dan dapat meningkatkan semangat dalam diri karyawan.

Jika ditinjau dari dukungan informasi, pengarahan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti keamanan dalam bekerja masih dilakukan tiap hari, hal tersebut juga diungkapkan oleh ketiga subjek yang berinisial S, H dan SR. Selain itu ketiga subjek juga mengungkapkan jika saran dan nasehat yang ditujukan secara pribadi masih sangat lemah antar rekan kerja. Lemahnya saran dan nasehat yang masih rendah dapat disebabkan karena kurangnya pengarahan, rendahnya intimacy atau kedekatan antara atasan dan bawahan, serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahan atau antar rekan kerja (Jufrizen & Lubis, 2020).

Pemberian nasehat ataupun saran seharusnya dapat diberikan padasetiap karyawan. Menurut Sarafino (2015) pemberian nasehat, saran-saran, petunjuk-petunjuk, informasi maupun umpan balik akan membantu karyawan mengatasi permasalahan yang dihadapi, dengan cara memperluas wawasan dan pemahaman karyawan terhadap masalah yang dihadapi, selain itu juga

membantu karyawan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian ini tidak lepas dari kekurangan, keterbatasan dalam penelitian ini adalah meskipun dilakukan secara *offline* tetapi peneliti tidak dapat mendampingi subjek penelitian secara langsung, dikarenakan kebijakan dari perusahaan. Sehingga peneliti sulit untuk mengecek keseriusan subjek dan butuh waktu cukup lama bagi peneliti mengumpulkan data.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT. C.

Implikasi dari penelitian ini bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja yang melibatkan dukungan sosial masih dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel-variabel pendukung lainnya sehingga memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, juga dapat melakukan proses pengambilan data pada subjek penelitian yang memiliki populasi yang cukup banyak serta melakukan pengambilan data tidak hanya melihat sudut pandang perusahaan, namun bisa dilakukan pada mahasiswa yang bekerja atau spesifik pada jenis kelamin untuk hasil yang beragam.

REFERENSI

Alam, K. S. (2016). *Studi new world of work tunjukkan pentingnya transformasi tempat kerja bagi peningkatan produktivitas dan daya saing bisnis di indonesia*. Diakses dari <https://news.microsoft.com/id-id/2016/03/04/studi-new-world-of-work-tunjukkan-pentingnya-transformasi-tempat-kerja-bagi-peningkatan->

[produktivitas-dan-daya-saing-bisnis-di-indonesia/](https://news.microsoft.com/id-id/2016/03/04/studi-new-world-of-work-tunjukkan-pentingnya-transformasi-tempat-kerja-bagi-peningkatan-produktivitas-dan-daya-saing-bisnis-di-indonesia/)

Anik, S., & Arifuddin. (2013). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja islam dengan perubahan organisasi. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 7(2), 159–182. Diakses dari <https://journal.uui.ac.id/JAAI/article/view/845/764>

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (edisi ke-2)*. Pustaka Belajar.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2014). 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)

Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>

Hardiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2012). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Dan Efisiensi Organisasi*, 1(1), 24. Diakses dari <http://research-report.umm.ac.id/index.php/research-report/article/view/372/627>

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja Pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>

- Kong, H. (2013). Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement. *International Journal of Hospitality Management*, 33(3), 304–309. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.09.006>
- Leblebici, D. (2017). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49. Diakses dari <https://dergipark.org.tr/en/pub/jbef/issue/32421/360528>
- Maharani, R. T., Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2020). Kebersyukuran, dukungan sosial dan work life balance pada asisten apoteker wanita. *Jurnal Fenomena*, 29(1), 19–26. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i1.3440>
- Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of women entrepreneurs in South India. *Asian academy of management journal*, 16(2), 77-105. Diakses dari http://web.usm.my/aamj/16.2.2011/AAMJ_16.2.4.pdf
- Nugraha, M. F. (2020). Dukungan sosial dan subjective well being siswa sekolah singosari delitua. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v1i1.5>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt. berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72. Diakses dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23774>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–7. Diakses dari <https://www.kibanresearchpublications.com/journal/IJAAS/index.php/IJAAS/article/view/324>
- Pratiwi, H. (2016). Hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan kepuasan perkawinan pada istri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1-11. Diakses dari <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/download/2796/2131>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. <https://doi.org/10.35797/jab.7.2.2018.22044.30-39>
- Sabar, R. (2013). *Pengantar metodologi penelitian*. Universitas Muria Kudus.
- Sarafino, E. P. (2015). *Health psychology: Biopsychosocial interaction*. John Wiley & Sons.
- Setiawan, I.A., Darminto, E. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(3), 1–7. Diakses dari <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/2718/5701>
- Stanley, M., & Beare, P. G. (2007). *Buku ajar keperawatan gerontik*. EGC.
- Sumual, T. E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. CV. R.A.DE.Rozarie.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320.

<https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>

Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2017). Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational*

Behavior, 30(5), 587–595.
<https://doi.org/10.1002/job.616>

Zariayufa, K., Cahyadi, S., & Witriani, W. (2021). Keterlibatan siswa smk dalam pembelajaran jarak jauh dan dukungan akademik: Sudut pandang guru. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 237–247. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>