

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

**Krisdianti Adinda Puspitasari
15010114130119**

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Semarang**

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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). Ditinjau dari teori Maslow tentang hirarki kebutuhan manusia, bekerja keras dalam hidup manusia merupakan proses untuk memperoleh sebuah pencapaian, mendapatkan penghargaan dan mendapatkan kepercayaan diri di dunia, dan mencapai aktualisasi diri (Feist, 2014).

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.

Pemerintah Republik Indonesia memiliki regulasi mengenai jam kerja karyawan yang tertuang dalam UU No. 13 tahun 2003 yaitu mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja tersebut terdiri dari tujuh jam kerja per hari atau jika diakumulasikan menjadi 40 jam kerja per minggu untuk perusahaan yang memberlakukan enam hari kerja per-minggu dan delapan jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk perusahaan yang memberlakukan lima hari kerja dalam seminggu.

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. Pekerjaan yang mengharuskan karyawan lembur membuat karyawan tidak memiliki banyak waktu untuk mengurus keluarga, bahkan waktu untuk mengurus diri sendiri menjadi berkurang. Bagi karyawan yang bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditetapkan akan berdampak pada kurang memiliki waktu istirahat yang cukup bahkan hampir tidak pernah memiliki waktu istirahat (Pozen, 2012). Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Salu (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami jam kerja lembur akan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Cahyolaksono (dalam Darmawan, 2015) mengatakan apabila tanggung jawab pekerjaan dalam hidup cukup memberatkan maka akan

menimbulkan adanya stres dalam diri. Selain itu stres kerja yang dialami secara terus menerus dapat memicu *burnout* (Darmawan, 2015).

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. Pada hakekatnya *work-life balance* merupakan ruang lingkup para karyawan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kepentingan pribadi. Pouluse dan Sudarsan (2014) mengatakan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu mampu terlibat dan juga memiliki rasa puas antara pekerjaan dan peran dalam keluarga. Marks dan MacDermind (dalam Pouluse & Sudarsan, 2014) mendefinisikan keseimbangan peran sebagai kecenderungan untuk terikat sepenuhnya pada kinerja dari setiap peran yang ada, sikap perhatian dan peduli dibutuhkan untuk mendekati setiap jenis peran dan juga peran pasangan. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di mana apabila seseorang memiliki *work-life balance* yang baik akan mendapatkan kesejahteraan psikologis.

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.

Pouluse dan Sudarsan (2014) menjelaskan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor individual, faktor sosial dan faktor organisasional. Faktor individual terdiri atas kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosi. Faktor sosial berasal dari dukungan keluarga maupun anak. Sedangkan faktor organisasional meliputi pengaturan kerja, stres kerja dan dukungan dari organisasi.

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. Dukungan organisasi terdiri dari dua, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal berupa fleksibilitas pengaturan kerja yang berarti pemilihan tempat atau waktu untuk bekerja, baik formal maupun informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana

(*place flexibility*) karyawan bekerja (Carlson, 2010). Dukungan informal berupa dukungan yang diberikan dari atasan atau organisasi serta memberikan perhatian pada setiap karir 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 organisasional (*Perceived Organizational Support*).

Persepsi Dukungan Organisasional (*Perceived organizational support*) merupakan 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 organisasional (*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.

Perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup

rakyat banyak (UU Nomor 10 Tahun 1998). Bank terbagi atas dua bagian bank konvensional yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Tugas dan fungsi yang dimiliki kedua bank konvensional ini memiliki hal yang berbeda. Kegiatan bank umum lebih luas dari BPR, artinya produk yang ditawarkan oleh bank umum lebih beragam, hal ini disebabkan bank umum mempunyai kebebasan untuk menentukan produk dan jasanya. Sedangkan BPR mempunyai keterbatasan tertentu. Walaupun demikian, perbandingan jumlah berdasarkan data BPS 2018 yang terlihat antara bank umum dan BPR adalah terdapat 55 bank umum dan 253 BPR yang tersebar di seluruh Indonesia.

PT. BPR Kusuma Sumbing yang memiliki 12 cabang yang tersebar di Jawa Tengah merupakan BPR hasil merger dari sembilan BPR yang sebelumnya merupakan satu grup dari PT. Kusuma Sari Abadi (KSA). PT. BPR Kusuma Sumbing diresmikan sejak 1 April 2013 silam. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tidak termasuk ke dalam bagian bank umum, walaupun demikian BPR tetap diawasi langsung oleh Bank Indonesia. BPR Kusuma Sumbing menerapkan jam kerja sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 yaitu 8 jam dalam sehari, namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa setiap karyawannya harus melakukan jam lembur dari biasanya. Penambahan jam kerja tersebut biasanya dilakukan maksimal selama 3 jam dan apabila di akumulasikan dalam sehari karyawan menghabiskan waktu kerja sebanyak 11 jam. Perilaku lembur tersebut tidak luput dengan adanya *deadline* yang harus segera dilakukan oleh setiap pegawai bank, akibatnya karyawan merasa lelah dan mengalami stres.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala bidang SDM PT. BPR Kusuma Sumbing, menyebutkan jam kerja yang diterapkan dalam perusahaan dilakukan selama delapan jam dalam sehari dan jika diakumulasikan dalam seminggu karyawan akan bekerja selama 40 jam. Namun, apabila pekerjaan kantor yang terlalu banyak di hari kerja (HK) maka karyawan akan menambah jam kerja mereka maksimal tiga jam lamanya. Penentuan tambahan jam kerja ini telah ditentukan dari perusahaan, hal tersebut diharapkan karyawan dapat memanfaatkan waktu lembur dengan tepat. Selain tambahan waktu kerja selama hari kerja (HK), PT. BPR Kusuma Sumbing juga menentukan adanya tambahan waktu kerja di hari libur (HL). Jam kerja di hari libur tidak ditentukan berapa jam karyawan diharuskan bekerja, karena untuk penentuan jam kerja di hari libur ditentukan atas kesepakatan bersama antara pemimpin cabang dan staf lainnya di masing-masing cabang.

Selain itu, karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing akan lebih banyak menggunakan waktu bekerja setiap akhir bulan karena pada akhir bulan karyawan melakukan pendataan ulang dari hasil kinerja selama satu bulan tersebut, pendataan ulang ini disebut dengan kegiatan tutup buku. Kegiatan tutup buku ini tentunya membuat karyawan harus melakukan jam tambahan waktu kerja atau lembur. Bertambahnya jam kerja di kantor akan membuat karyawan kurang memiliki waktu untuk keluarga maupun diri sendiri. Kurangnya waktu yang dimiliki karyawan untuk keluarga maupun diri sendiri, dan waktu yang diberikan untuk pekerjaan lebih banyak akan berdampak pada ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing yang di tuntut untuk melakukan pekerjaan melebihi waktu

jam kerja yang telah ditentukan, apakah dengan mendapatkan dukungan organisasi akan memiliki *work-life balance* yang baik. Maka peneliti tertarik mengambil penelitian mengenai Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work-life Balance* pada Karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang hendak diteliti pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work-life balance* pada karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan di bidang psikologi, terkhusus di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Bagi subjek sendiri, diharapkan dapat melakukan upaya untuk mengembangkan *Work-life Balance*.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian mengenai *Perceived Organizational Support* dan *Work-life Balance*.