

## Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja

Retno Manggaharti dan Nur Pratiwi Noviati  
Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta

### Abstract

*The balance of work life in Indonesia has become an issue that has received more attention for various companies and agencies. The balance of work life is vital to be able to balance all aspects of the life of workers, both related to personal growth and work life. This study aims to examine the correlation of social support empirically and work-life balance. The more positive the support received, the higher the level of work-life balance. Respondents in this study are people who work both married and those who have not, amounting to 77 respondents. The measuring instrument used is a work-life balance scale with a Cronbach coefficient alpha and a social support scale with a Cronbach alpha coefficient. The data analysis method used is a statistical method with help with SPSS 24 for windows program facilities. Correlation test shows the results of social support and work-life balance have a correlation coefficient  $r$  of 0.730 and  $p = 0.001$  ( $p < 0.01$ ). The results of the analysis show that there is a significant positive relationship between social support and work-life balance, and thus the research hypothesis is accepted*

*Keywords: Work life balance; Social support; The worker*

### Abstrak

Keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia telah menjadi isu yang mendapatkan perhatian lebih bagi berbagai perusahaan maupun instansi. Keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk dapat menyeimbangkan semua aspek dalam kehidupan pekerja, baik itu berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik korelasi dukungan social dan keseimbangan kehidupan kerja. Semakin positif dukungan yang diterima maka semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja baik menikah maupun yang belum, berjumlah 77 responden. Alat ukur yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan kerja dengan koefisien *cronbach alpha* dan skala dukungan social dengan koefisien *cronbach alpha*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik dengan bantuan fasilitas program SPSS 24 for windows. Uji korelasi menunjukkan hasil dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.730 dan  $p = 0.001$  ( $p < 0.01$ ). Hasil analisis menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja, dan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

*Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Dukungan Sosial; Pekerja*

Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagian dari suatu siklus kehidupan kerja. Kehidupan kerja sekarang ini memang penuh dengan tuntutan, dan perubahan. Siklus pekerjaan yang terus berjalan kadang ada di atas, dan saat yang lain ada di bawah. Hal tersebut menjadikan pekerjaan dan hal yang melingkupinya seperti *puzzle* (Edralin, 2012), bahwa untuk seorang pekerja, lingkup kehidupan kerja sangatlah rumit dan memiliki banyak tuntutan dari beberapa sisi dari mulai kerja, keluarga, sosial, dan pribadi yang semuanya diperlukan persiapan dalam menghadapinya. Oleh sebab itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi topik menarik yang penelitiannya banyak dilakukan di seluruh dunia berkaitan dengan tanggung jawab dan keseimbangan pekerjaan, pribadi dan kebutuhan keluarga/sosial.

Keseimbangan sendiri sudah disinggung dalam Al Qur'an mengenai penciptaan Allah *azza wa jalla* yaitu pada surat Al Mulk ayat 3:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَٰنِ مِن تَفَوُّتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ ۚ

Artinya:

*“Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”.*

Berdasarkan ayat tersebut, terlihat jelas bahwa dalam menciptakan sesuatu, Allah selalu menciptakannya dalam keadaan seimbang (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008). Allah kembali berfirman dalam surat Al Insyirah ayat 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۚ

Artinya:

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan menurut Islam adalah tetap melakukan yang terbaik pada setiap aspek baik rohani, pekerjaan, keluarga ataupun pribadi.

Islam sendiri menghimbau umatnya untuk mencapai keseimbangan dari berbagai macam aspek kehidupan yang melingkupinya (Departemen Agama Republik Indonesia, 2008).

Orang yang bekerja memang tidak terlepas dari stres. Tingkat stres yang tinggi dapat terjadi disebabkan oleh beberapa hal di antaranya adalah tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Luck, 2014). Selain itu kondisi umum yang dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan pun dapat menyebabkan stres. Kondisi kerja yang penuh tekanan hingga menghabiskan waktu di depan komputer atau alat industri lainnya sudah menjadi hal umum untuk sekarang ini yang memang rentan menjadi pemicu munculnya stres pada karyawan.

Kondisi tersebut didukung dengan hasil survei yang dilakukan oleh Regus Asia (Republik BJM, 2015), survei yang didasarkan pada opini lebih dari 16.000 pekerja profesional di seluruh dunia menemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64 persen) mengalami peningkatan stres dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penyebab utamanya adalah pekerjaan (73 persen), manajemen (39 persen), dan keuangan (36 persen). Tingkat stres yang terus meningkat akan membuat karyawan semakin dekat pada tingkat *burnout* yang tinggi pula, dan itu akan membawa dampak pada kehidupan karyawan baik pribadi maupun kehidupan kerjanya.

Hal lain yang menjadi sorotan berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah pekerja wanita. Wanita sebagai individu dianggap paling bertanggung jawab dalam keluarga dan membesarkan anak. Namun fenomena saat ini menunjukkan banyak wanita yang memilih untuk bekerja dan tidak hanya menjadi ibu rumah tangga. Tercatat sebanyak 40 persen perempuan yang bekerja, kemudian terbagi menjadi 70 persen perempuan bekerja di negara maju, dan 60 persen bekerja di negara berkembang (Edralin, 2012).

Namun sebenarnya permasalahan mengenai keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya terjadi pada pekerja wanita. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Wallace (Kelly, 2014) bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya menjadi isu bagi pekerja wanita, hasil survei menunjukkan 60 persen laki-laki yang bekerja juga menunjukkan permasalahan yang sama. Dari 60 persen laki-laki yang bekerja tersebut 46 persen responden merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk keluarga mereka.

Para pekerja yang keseimbangan kehidupannya rendah akan merasakan efek negatif baik dalam kehidupan sosial maupun kehidupan pekerjaannya. Hasil survei yang dilakukan oleh Welford (Delina & Raya, 2013) menunjukkan bahwa responden yang memiliki masalah dalam keseimbangan kehidupannya cenderung memiliki masalah kesehatan, dan hal tersebut cenderung menyebabkan produktivitas dan efektivitas pekerja semakin rendah. Hal tersebut juga dapat mengganggu peran dan tanggung jawab mereka dalam kehidupan keluarganya. Tidak hanya wanita yang memiliki peran penting dalam keluarga namun laki-laki sebagai ayah juga memiliki peran yang sangat penting untuk pendidikan moral anak terlebih dalam kegiatan prososial terhadap anak yang usianya lebih muda (Carlson & Magnuson, 2011).

Idealnya setiap pekerja memiliki keseimbangan berkaitan perannya dalam pekerjaan, keluarga, sosial dan juga untuk dirinya sendiri. Keseimbangan tersebut akan membuat pekerja dapat menjalani berbagai peran dalam kehidupannya (kehidupan pribadi dan pekerjaan) dengan baik. Pekerja yang mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan sangat baik dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dampak positif tersebut dapat berupa gairah bekerja yang tinggi hingga dapat membuat pekerja yang lain lebih bersemangat dalam bekerja dan akhirnya tercipta suatu budaya organisasi yang positif dan produktivitas juga meningkat.

Mathew dan Panchanatham (Mathew & Panchanatham, 2011) mengartikan keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi dimana seseorang mencapai pengalaman yang memuaskan dari setiap aspek dalam kehidupannya. Kepuasan tersebut muncul ketika salah satu aspek misalnya keluarga tidak memberikan efek negatif pada aspek lainnya yaitu pada aspek pekerjaan. Kofodimos (Kofodimos, 1990) menyampaikan bahwa untuk mencapai pengalaman yang memuaskan perlu adanya alokasi waktu dan nilai-nilai sesuai dengan aspek yang ada, kemudian membuat pilihan secara sadar mengenai struktur kehidupannya yang kemudian diintegrasikan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan dari luar. Berdasarkan pengertian tersebut, dikatakan juga bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan dan kebahagiaan pekerja.

Berdasarkan penelitian *Accenture*, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat menemukan bahwa hanya 18 persen dari kelompok responden pekerja di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat

kerja (Sido, 2012). Berdasarkan data tersebut, terdapat 82persen pekerja di Indonesia yang tidak puas dengan kualitas kehidupan dan kebahagiaannya di tempat kerja.

Selain kepuasan, kebahagiaan juga menjadi sorotan dalam keseimbangan kehidupan kerja. Sholihah (Sholihah, 2014) dari Badan Pusat Statistik kota Lubuklinggau menemukan bahwa indeks kebahagiaan orang Indonesia berada di *ranking* ke 76. Ranking Indonesia masih berada dibawah Singapura, Thailand, Malaysia, dan Vietnam. Berdasarkan penelitian dari Accenture (Sido, 2012) yang menemukan 82 persen orang Indonesia tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan indeks kebahagiaan Indonesia yang masih berada di ranking 76 dibawah Singapura dan Malaysia, dapat dikatakan bahwa Indonesia memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah.

Menurut Abe (Abe, 2012) bahwa indeks keseimbangan kehidupan kerja Indonesia berada 10 poin di bawah 124 rata – rata global. Selain itu, teradapatjuga penemuan bahwa 59persen pelaku bisnis lebih banyak menghabiskan waktunya di luar rumah dibandingkan pada tahun 2010 yaitu sebanyak 39 persen. Terlebih lagi, realitas yang terjadi sekarang bahwa banyak keluarga yang suami dan istri sama – sama bekerja atau memiliki karir, yang masing – masing pasangan tersebut memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan anak yang menjadikan pasangan tersebut membuat pengaturan jadwal dan prioritas antara keluarga dan pekerjaan. Survei yang dilakukan oleh Nielson Indonesia menemukan bahwa kebanyakan dari orang Indonesia menghabiskan waktu dengan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga atau teman. Hasil dari survei ini juga ditemukan bahwa kebahagiaan dalam seimbangnya kehidupan pekerjaan dan keluarga masuk dalam topik utama pekerja Indonesia setelah kemampuan finansial (The Jakarta Post, 2012).

Keseimbangan kehidupan kerjamerupakan pengalaman yang berisi tuntutan dari hal kerja yang dapat digabungkan dengan tuntutan dari hal lainnya, contoh: keluarga, waktu luang. Byrne (Pichler, 2009) mendeskripsikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi untuk melakukan beberapa poin pada lima aspek dalam satu waktu. Pichler (Pichler, 2009) sendiri mengartikan keseimbangan adalah ketika aktivitas dan aspirasi pada satu kepentingan tidak memberikan efek negatif pada aktivitas yang lain.

Dimensi yang terdapat dalam keseimbangan kehidupan kerja diantaranya adalah persoalan dari kehidupan pribadi ke pekerjaan, persoalan dari pekerjaan ke kehidupan pribadi, peningkatan kualitas pekerjaan karena kehidupan pribadi, dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi karena pekerjaan (Mathew & Panchanatham, 2011).

Pada dimensi persoalan dari kehidupan pribadi ke pekerjaan, diketahui bahwa setiap pekerja memiliki kehidupan pribadi yang berbeda – beda. Setiap kehidupan pribadi dari pekerja tersebut memiliki hak dan tanggung jawab yang berbeda. Oleh sebab itulah, peran yang ada dan hal yang harus dilakukan tentu berbeda antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga peran dalam kehidupan pribadi dapat berpengaruh terhadap kehidupan pekerjaan yang ada.

Sedangkan pada dimensi persoalan dari pekerjaan ke kehidupan pribadi, diketahui bahwa berbagai peran yang ada dalam kehidupan pekerjaan juga dapat diartikan berbagai masalah muncul. Permasalahan dalam kehidupan pekerjaan dapat tidak sengaja mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Permasalahan yang ada dalam pekerjaan kemudian berpengaruh terhadap kehidupan pribadi dapat menimbulkan permasalahan baru ataupun menjadikan seseorang tidak tenang karena peran yang dijalankannya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dimensi peningkatan kualitas pekerjaan karena kehidupan pribadi, diketahui peran individu dalam kehidupan pribadi yang sukses atau di dalamnya memiliki dukungan yang baik dari seseorang yang berarti dapat mempengaruhi pekerjaan. Peran kehidupan pribadi yang sukses membuat seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dalam pekerjaan. Dan hal tersebut yang menjadikan peningkatan kualitas pekerjaan karena kehidupan pribadi yang menyenangkan.

Kemudian pada dimensi peningkatan kualitas kehidupan pribadi karena pekerjaan, diketahui bahwa setiap orang bekerja biasanya didukung oleh alasan untuk menyokong kehidupan pribadinya. Berdasarkan alasan tersebut, kesuksesan yang diraih dalam pekerjaan membuat individu merasa lebih sukses dan telah menyelesaikan tanggung jawabnya dengan sangat baik. Sehingga kesuksesan yang diraih dalam pekerjaan membuat individu lebih bahagia dan berpengaruh positif terhadap kehidupan pribadinya.

Selanjutnya, terdapat hal-hal yang dianggap dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja diantaranya adalah nilai-nilai, kepribadian, aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, aspek-aspek yang berhubungan dengan rumah tangga, waktu senggang, dukungan sosial dan lain-lain (Pichler, 2009). Dukungan sosial adalah hal yang ada di dalam lingkup aspek kehidupan pekerjaan, keluarga, dan sosial. Dukungan sosial merupakan dukungan yang dilakukan oleh orang-orang yang ada dilingkungan sekitar individu tersebut (seperti: teman kantor, atasan, bawahan, keluarga, sahabat) dengan tujuan membuat individu tersebut menjadi lebih baik dalam melakukan perannya.

Dukungan sosial didefinisikan oleh Gottlieb (Handayani, 2012) sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan individu di dalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya. Sehingga yang muncul dalam prosesnya pun berupa *interpersonal attraction* yang positif. Baron dan Byrne (S. W. Sarwono & Meinarno, 2014) menjelaskan bahwa *interpersonal attraction* merupakan penilaian seseorang terhadap sikap orang lain, dimana penilaian ini dapat diekspresikan melalui suatu dimensi, dari *strong liking* sampai dengan *strong dislike*. Jadi, ketika seseorang berkenalan dengan orang lain, orang tersebut sebenarnya melakukan penilaian. Konteks penilaian ini adalah dalam melakukan hubungan interpersonal. Pada tabel 1 merupakan tabel dimensi yang menunjukkan perbedaan pada tingkat interaksi.

**Tabel 1**  
**Tingkat Dimensi Interaksi**

Tingkat Interaksi	Kategori Evaluasi	Contoh Interaksi
<i>Strong Liking</i>	Teman	Menghabiskan waktu bersama, merencanakan pertemuan
<i>Mild Liking</i>	Teman dekat	Menikmati interaksi ketika bertemu
<i>Neutral</i>	Teman biasa	Saling mengenal satu sama lain dan saling menyapa
<i>Mild Dislike</i>	Pengganggu	Memilih untuk menghindari interaksi
<i>Strong Dislike</i>	Tidak diinginkan	Menghindari kontak secara aktif

Smet (Rahmadita, 2013) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang didapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Dukungan sosial dapat dianggap sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang-orang yang dapat dipercaya (Rahmadita, 2013). Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan perhatian untuk seseorang dari orang terdekatnya atau orang yang dikenalnya.

Di sisi lain, dukungan sosial dapat pula diartikan sebagai derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut (Rahmadita, 2013). Dukungan yang diterima saat dibutuhkan dapat terjadi dalam lingkungan keluarga, pekerjaan, pribadi, ataupun sosial. Berdasarkan pengertian tersebut dapat pula dikaitkan dengan pengertian hubungan interpersonal, bahwa dukungan sosial diberikan oleh seseorang yang memiliki hubungan interpersonal yang baik (seperti teman, teman dekat, dan teman biasa) pada kondisi secara umum maupun pada saat dibutuhkan individu hingga dapat memberikan dampak positif bagi individu tersebut.

Dimensi – dimensi yang menjadi bagian dari dukungan sosial menurut Zimet, Dahlem (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988), adalah keluarga, teman dan seseorang yang spesial. Keluarga merupakan pihak yang paling dekat dengan pekerja. Dukungan sosial yang berasal dari keluarga dinilai sebagai faktor utama dalam menjadikan pekerja lebih positif dan meningkatnya hasil perusahaan (Halbesleben & Rotondo, 2007). Kemudian teman dalam konsep pekerjaan adalah rekan kerja. Hubungan rekan kerja sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Rekan kerja dapat membuat pekerja bahagia dan menjadi lebih termotivasi serta lebih produktif. Sedangkan seseorang yang spesial dalam penelitian ini diinterpretasikan sebagai siapa saja yang berperan penting dalam kehidupan seseorang. Pekerja yang sudah menikah dapat menjadikan orang spesial adalah pasangannya atau sahabat. Pekerja yang belum menikah dapat menjadikan orang spesial adalah kekasihnya. Seseorang yang spesial



dinilai mampu untuk dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Stanford School of Medicine, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial. Asumsinya bahwa tingginya dukungan sosial pada karyawan dianggap dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yang dimilikinya.

### Metode

Subjek penelitian ini berjumlah 77 orang (49 laki-laki dan 28 perempuan) dengan pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas dan bekerja. Subjek bekerja di perusahaan swasta (57,1 persen), instansi kesehatan (1,2 persen), instansi pendidikan (13,1 persen), bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (13,1 persen) dan wiraswasta (7,1 persen). Subjek berusia 19–60 tahun. Pendapatan yang diperoleh oleh subjek penelitian dikelompokkan dalam rentang mulai dari 1 juta-5 juta sebanyak 51,2 persen, 5 juta-10 juta sebanyak 20,2 persen, 10 juta-15 juta sebanyak 8,3 persen, dan di atas 15 juta sebanyak 11,9 persen.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument skala sikap. Penyebaran skala dilakukan dengan menggunakan *google form* yang kemudian link dalam *google form* disebarkan kepada subjek. Penggunaan pendekatan kuantitatif dalam pengumpulan data bertujuan untuk menghilangkan subjektivitas dari hasil. Skala yang digunakan peneliti tersaji dalam bentuk skala *likert* yang mana responden diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang disajikan.

Alat ukur tersebut yang digunakan, yaitu skala keseimbangan kehidupan kerja yang dikembangkan berdasar pada alat ukur yang disusun oleh Mathew dan Panchanatham (Mathew & Panchanatham, 2011). Skala keseimbangan kehidupan kerja ini meliputi persoalan kehidupan pribadi ke kehidupan kerja, persoalan kehidupan kerja ke kehidupan pribadi, peningkatan kualitas kehidupan pribadi karena kehidupan kerja, dan peningkatan kualitas kehidupan kerja karena kehidupan pribadi. Skala ini terdiri dari 36 aitem, aitem ini terdiri dari aitem *favourable* dan *unfavourable* dengan koefisien *cronbach alpha* sebesar 0.945. Sedangkan skala dukungan sosial dikembangkan berdasar pada alat ukur yang disusun oleh Zimet, Dahlem,

Zimet dan Farley (Zimet dkk., 1988). Skala ini meliputi dukungan sosial dari seseorang yang penting, keluarga, dan teman yang terdiri dari 12 aitem dengan koefisien *cronbach alpha* sebesar 0.774.

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari *Pearson*. Teknik ini digunakan karena penelitian ini mencari korelasi antara dua variabel atau gejala dimana keduanya menghasilkan sebuah data ordinal yaitu suatu skala yang memberikan informasi mengenai tinggi rendahnya karakteristik yang dimiliki objek, tetapi bukan banyak tinggi rendahnya tersebut (J. Sarwono, 2006). Proses analisis yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *Statistica Package for Social Science (SPSS) for Windows 24*.

### Hasil

Berdasarkan analisis data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pada responden penelitian ini ditemukan masih ada yang keseimbangan kehidupan kerjanya rendah (20.77 persen) dan sangat rendah (18.18 persen). Selain itu data juga menunjukkan bahwa dukungan sosial yang didapatkan oleh responden juga masih ada yang rendah (20.77 persen) dan sangat rendah (19.48 persen). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 2 dan 3.

**Tabel 2**  
**Distribusi Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja Responden Penelitian**

Norma Kategorisasi	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < P_{20}$	Sangat Rendah	14	18,18
$P_{20} \leq X < P_{40}$	Rendah	16	20,77
$P_{40} \leq X < P_{60}$	Sedang	16	20,77
$P_{60} \leq X < P_{80}$	Tinggi	16	20,77
$X > P_{80}$	Sangat Tinggi	15	19,48

**Tabel 3**  
**Distribusi Skor Dukungan Sosial Responden Penelitian**

Norma Kategorisasi	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < P_{20}$	Sangat Rendah	15	19,48
$P_{20} \leq X < P_{40}$	Rendah	16	20,77
$P_{40} \leq X < P_{60}$	Sedang	14	18,18
$P_{60} \leq X \leq P_{80}$	Tinggi	18	23,37
$X > P_{80}$	Sangat Tinggi	14	18,18

Selanjutnya, pada penelitian ini dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran skor dari jawaban yang diberikan oleh responden. Teknik yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov yang menghasilkan nilai signifikansi  $p > 0.05$ . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	P	Statistik	Status Sebaran
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.200	0.07	Normal
Dukungan Sosial	0.200	0.66	Normal

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel penelitian memiliki variasi atau perbedaan secara proporsional. Hasil analisis dikatakan linear jika menunjukkan nilai signifikansi  $p < 0.05$ . Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5**  
**Uji Linearitas**

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja Dukungan Sosial	12.810	0.001	Linier

Selanjutnya, dilakukan ujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil perhitungan uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Korelasi**

Variabel	Koefisien Korelasi Pearson (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja Dukungan Sosial	0.394	0.000	Sangat Signifikan

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.394 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Artinya hasil menunjukkan nilai yang signifikan dengan proporsi varian dari keseimbangan kehidupan kerja yang dapat dijelaskan oleh dukungan sosial. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial.

Selain itu, pada penelitian ini juga dilakukan analisis tambahan yaitu melakukan perbandingan nilai rerata pada skor keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial yang diperoleh responden berdasarkan pada data demografinya. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Perbandingan Rerata dari Masing-masing Kualifikasi**

Kualifikasi	Mean	
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Dukungan Sosial
Usia	≤20 tahun	176,5
	≤30 tahun	195,2
	>30 tahun	186,8
Jenis Kelamin	Laki – laki	192,2
	Perempuan	195,9
Jenis Pekerjaan	Perusahaan	193,7
	PNS	192,7
	Wiraswasta	210,3
	Kesehatan	191

	pendidikan	185	69
Status	Sudah Menikah	185	69
Pernikahan	Belum Menikah	197,3	71,1
Gaji	1-5 juta	188,8	68,6
	5-10 juta	195,5	68,3
	10-15 juta	195,2	71,5
	Di atas 15 juta	209,5	69,4

Hasil perbandingan pada tingkatan usia menunjukkan bahwa tingkat usia yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial yang tinggi adalah usia 21 – 30 tahun. Penelitian ini juga menemukan bahwa perempuan lebih memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial yang baik dibandingkan dengan laki – laki. Jenis pekerjaan yang memiliki keseimbangan kehidupan yang baik dan menerima banyak dukungan sosial adalah wiraswasta, sedangkan subjek yang belum menikah memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial yang lebih baik dibandingkan subjek yang sudah menikah. Selanjutnya responden yang memiliki gaji diatas 15 juta adalah responden yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang paling baik dibandingkan dengan subjek dengan jumlah gaji yang lain, tetapi kurang memiliki dukungan sosial yang rata – ratanya kurang dari responden dengan gaji 10 – 15 juta.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial pada orang bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial pada orang yang bekerja. Orang yang bekerja dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja dalam perusahaan, bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil, memiliki usaha/wiraswasta, bekerja dalam instansi kesehatan dan bekerja dalam instansi pendidikan.

Keseimbangan kehidupan kerja diartikan oleh Mathew dan Panchanatham (Mathew & Panchanatham, 2011) sebagai pengalaman yang memuaskan dari setiap dimensi yang ada dalam kehidupannya. Pengalaman memuaskan dapat menjadikan seseorang lebih bahagia dan sehat secara emosional. Dukungan sosial dapat membuat seseorang lebih bahagia dan puas

karena hirarki kebutuhan Maslow (Munandar, 2001) tentang kebutuhan akan cinta dan rasa aman terpenuhi. Pekerja yang memiliki kepuasan dan rasa bahagia dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi lebih tenang dan optimal pula dalam kehidupan kerjanya.

Dimensi dari dukungan sosial salah satunya adalah keluarga. Keluarga tidak dapat terlepas dari pekerja. Alasan paling utama untuk seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dirinya dan keluarganya (Munandar, 2001). Permasalahan yang terdapat pada keluarga juga akhirnya berdampak pada pekerjaan begitupun sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan baik keluarga ataupun pekerjaan adalah sesuatu yang berarti bagi pekerja. Pekerja yang mampu meningkatkan kualitas pekerjaan juga tidak terlepas dari keluarga yang senantiasa mendukung. Peningkatan pada kualitas kehidupan pribadi, dalam hal ini adalah keluarga juga tidak terlepas dari pekerjaan yang semakin membaik sehingga kebutuhan dalam kehidupan pribadi dapat terpenuhi.

Dimensi selanjutnya dari dukungan sosial adalah teman. Teman dalam konteks pekerjaan dapat diinterpretasikan sebagai rekan kerja. Rekan kerja adalah peran yang tidak dapat lepas dari lingkungan para pekerja. Rekan kerja berperan penting dalam lingkungan kerja untuk dapat memotivasi pekerja sehingga produktivitas pun meningkat. Pekerja yang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya dapat berbagi pada rekan kerjanya untuk mendapatkan pemecahan masalah sehingga tidak mengganggu kinerja pekerja ketika bekerja. Hal yang sama juga terjadi ketika pekerja memiliki masalah dengan pekerjaannya dapat diceritakan pada rekan kerja sehingga tidak melampiaskan permasalahan yang ada pada keluarga. Pekerja yang meningkat dalam hal kualitas pekerjaan juga tidak terlepas dari peran rekan kerja. Hal tersebut dikarenakan rekan kerja adalah yang paling dekat dalam hal pekerjaan karena rekan kerja dapat memberikan bantuan berupa informasi dan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga ketika seseorang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja juga didapatkan dari hasil pekerjaan yang baik.

Dimensi terakhir dari dukungan sosial adalah seseorang yang spesial. Seseorang yang spesial dalam penelitian ini tidak dapat dispesifikkan. Pekerja yang sudah menikah dapat menjadikan seseorang yang spesial adalah pasangan atau dapat juga sahabat. Pekerja yang

belum menikah menunjuk seseorang spesial adalah kekasih. Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat melalui pertemuan rutin dengan seseorang yang spesial (Stnaford School of Medicine, 2014). Pekerja yang mengalami masalah dengan seseorang yang spesial dapat berdampak pada pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang spesial dinilai berarti bagi seseorang dan tidak adanya dukungan dari orang yang spesial membuat pekerja kurang termotivasi dalam pekerjaannya karena tidak terpenuhinya kebutuhan akan cinta dan rasa aman dari hirearki Maslow (Munandar, 2001). Pekerja yang mendapatkan dukungan dari seseorang yang spesial kebutuhan akan rasa cinta dan rasa aman terpenuhi sehingga dapat mencapai kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri yang berdampak positif pada pekerjaan.

Pada penelitian ini subjek memiliki keseimbangan kehidupan kerja rata-rata pada tingkat rendah, sedang dan tinggi yaitu dengan persentase 20,77 persen. Kategori sangat rendah terdapat 18,18 persen dan kategori sangat tinggi 19,48 persen. Dan untuk dukungan sosial subjek paling banyak memiliki dukungan sosial yang tinggi yaitu 23, 37 persen. Kategori lain seperti sangat rendah sebanyak 19,48 persen, kategori rendah 20,77 persen, sedang dan sangat tinggi sebanyak 18,18 persen. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa subjek cukup memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan subjek juga cukup memiliki dukungan sosial dari orang disekitarnya.

Subjek yang bekerja di Perusahaan menjadi kategori yang paling banyak dalam penelitian ini, yaitu 57,1 persen. Berdasarkan data yang diperoleh orang yang bekerja di Perusahaan memiliki penyebaran data yang normal yaitu dengan nilai signifikansi  $0.200 (>0.05)$ . Selain itu, orang yang bekerja di perusahaan dalam keseimbangan kehidupannya juga memiliki hubungan dengan dukungan sosial yang diterimanya. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis dengan nilai korelasi ( $0.00 < 0.05$ ).

Orang-orang yang bekerja di perusahaan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang berbeda-beda. Kategori sangat rendah terdapat 18,8 persen, dalam kategori rendah 20,8 persen, kategori kurang 18,8 persen, kategori tinggi 22,9 persen, dan kategori sangat tinggi sama dengan kategori sangat rendah dan sedang yaitu 18,8 persen. Berdasarkan hasil tersebut dapat

terlihat bahwa rata-rata orang yang bekerja di perusahaan memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi.

Tariq, Aslam, Siddique dan Tanveer (Tariq, Aslam, Siddique, & Tanveer, 2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat stres yang tinggi membuat perusahaan mulai memperkenalkan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya. Penelitian lain yang dikemukakan oleh Brough, Holt, Bauld, Biggs dan Ryan (Brough, Holt, Bauld, Biggs, & Ryan, 2008) menjelaskan bahwa isu-isu sosial juga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawan, dengan isu-isu sosial yang ada dapat membuat keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan dapat membaik ataupun menurun.

Penelitian Tariq dkk (Tariq dkk., 2012) sendiri membuktikan bahwa dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membuat tingkat *burn out* karyawan menurun sehingga tingkat *turn over* karyawan juga menurun. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Noor (Noor, 2011) yang menjelaskan bahwa dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membuat karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan juga perlu memberikan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja para karyawannya, sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang tidak mendukung produktivitas perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Brough dkk (Brough dkk., 2008) juga menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh isu-isu yang ada disekitarnya. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Kucharova (Kuchařová, 2009) bahwa keseimbangan kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai hal yang ada disekitarnya. Baik isu-isu atau hal-hal yang ada disekitar berkaitan dengan kondisi sosial. Dalam konteks penelitian ini diketahui bahwa dukungan sosial termasuk dalam hal-hal sosial yang tidak dapat terlepas dari individu. Sesuai dengan penjelasan Brough dkk (Brough dkk., 2008) bahwa isu-isu sosial yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja diantaranya adalah kebijakan perusahaan yang “ramah keluarga” yang secara langsung berhubungan dengan keluarga dan dukungan sosial dari keluarga. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pada penelitian sebelumnya juga dijelaskan bahwa dukungan sosial juga secara tidak langsung mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial baik dari lingkungan pribadi (seperti



keluarga, kerabat dan teman) maupun perusahaan (seperti rekan kerja, atasan atau bawahan) memiliki dampak bagi keseimbangan kehidupan kerja para karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan dukungan sosial pada orang yang bekerja. Subjek dalam penelitian dinilai memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan juga ada beberapa yang perlu diperbaiki. Meskipun demikian subjek sudah mendapatkan dukungan sosial yang cukup.

### *Saran*

Bagi peneliti selanjutnya, ketika ingin melakukan penelitian hendaknya menargetkan jumlah subjek untuk masing – masing kualifikasi sama sehingga lebih mudah untuk diolah secara statistik. Bagi subjek penelitian untuk mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik sangat dianjurkan untuk mengelola dukungan sosial dengan lebih baik. Salah satu caranya dapat dengan mengkomunikasikan beberapa hal dengan orang terdekat dan terpercaya. Sehingga ketika mendapatkan kesulitan dari salah satu aspek baik pekerjaan atau pribadi tetap dapat mendapatkan dukungan.

### **Referensi**

- Abe, A. (2012). Keseimbangan Kehidupan Kerja Global Meningkat, Bagaimana Indonesia? Diambil dari <http://www.jakartajive.com/2012/05/keseimbangan-kehidupan-kerja-global.html>.1/12/10/2014
- Brough, P., Holt, J., Bauld, R., Biggs, A., & Ryan, C. (2008). The ability of work–life balance policies to influence key social/organisational issues. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 261–274.
- Carlson, M. J., & Magnuson, K. A. (2011). Low-Income Fathers' Influence on Children. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 635(1), 95–116.
- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A Study On Work-Life Balance in Working Women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274–282.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2008). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: Cahaya Qur'an.

- Edralin, D. M. (2012). Innovative Work-Life balance strategies of filipina entrepreneurs: New evidence from survey and case research approaches. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 201–208.
- Sido, F. (2012). Pekerja di Indonesia Paling Tidak Puas, Mengapa? Diambil dari <http://sosbud.kompasiana.com/2012/03/31/pekerja-di-indonesia-paling-tidak-puas-mengapa-450763.html>.10/15/11/2014
- Halbesleben, J. R., & Rotondo, D. M. (2007). Developing social support in employees: Human resource development lessons from same-career couples. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 544–555.
- Handayani, A. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 12(3), 127–137.
- Kelly, W. (2014). Work-life Balance Not Just a Women’s Issue. Diambil dari <https://edition.cnn.com/2014/06/23/living/work-life-balance-women-men-parents/index.html>
- Kofodimos, J. R. (1990). Why executives lose their balance. *Organizational Dynamics*, 19(1), 58–73.
- Kuchařová, V. (2009). Work-life balance: Societal and private influences. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45(06), 1283–1310.
- Luck, C. (2014). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Kerja. Diambil dari <http://www.articlesphere.com/id/Article/Work-Life-Balance-and-Workforce-Management/117660/12/10/2014>
- 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).
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- 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*, 2(11).
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social indicators research*, 92(3), 449.
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 58–68.
- RepublikBJM. (2015). Survei Membuktikan, Banyak Pekerja di Kota-Kota Besar Stress Memuncak. Diambil dari <https://republikbjm.wordpress.com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stress-memuncak/>
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sarwono, S. W., & Meinarno, E. A. (2014). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sholihah. (2014). Indeks Kebahagiaan Orang Indonesia. Diambil dari <http://lubuklinggaukota.bps.go.id/PAPARAN/Indeks%20Kebahagiaan.pdf>.9/15/11/2014
- Stnaford School of Medicine. (2014). Work Life Balance. Diambil dari <http://wellmd.stanford.edu/healthy/work-life-balance>.11/17/11/2014
- Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-Life Balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A Win-Win Situational Tool for the Employees and Organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(1), 577–585.

- The Jakarta Post. (2012). Survey Shows Indonesians Worry About Work-Life Balance. Diambil dari <http://www.thejakartapost.com/news/2012/11/01/survey-shows-indonesians-worry-about-work-life-balance.html>.12/22/04/2014
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.