

## Dukungan Organisasi Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja: Tinjauan Sistematis

Adelia Mutiara Deski<sup>1\*</sup>, Ahmad Chusairi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

E-mail korespondensi: <sup>1\*</sup>[adelia.mutiara.deski-2021@psikologi.unair.ac.id](mailto:adelia.mutiara.deski-2021@psikologi.unair.ac.id)

---

**Keywords:** *organizational support, work-life balance, worker*

### Abstract

The development of era and technology cause people to have more responsibility either in the workplace or personal life. So that the balanced of work and life is needed in order to be more responsible on their roles in work and personal life, or can be called as work-life balance. Organizational support needed in attempt to reach the work-life balance. This literature review explains about 6 articles and journals that raise the issue of organizational support and work-life balance. The electronic database used in this review were: Sciencedirect, Emerlad, Scopus, Elsevier, Sage, Researchgate, Springer dan Google Scholar. Based on this review, organizational support is important realize the work-life balance of the employees by using strategies or method that can be used by the organization.

---

**Kata kunci:** *dukungan organisasi, pekerja, work-life balance*

### Abstrak

Berkembangnya zaman dan teknologi menyebabkan individu memiliki tanggung jawab yang lebih banyak baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Sehingga keseimbangan diperlukan oleh individu agar bisa bertanggung jawab dalam perannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau bisa disebut *work-life balance*. Dalam upaya tercapainya *work-life balance* maka dukungan organisasi di tempat kerja diperlukan agar mencapai *work-life balance* tersebut. Telaah literatur bertujuan untuk menelaah artikel dan jurnal yang mengangkat isu mengenai dukungan dari organisasi dan *work-life balance*. Sumber yang digunakan dalam mencari artikel dan jurnal antara lain *Sciencedirect, Emerlad, Scopus, Elsevier, Sage, Researchgate, Springer* dan *Google Scholar*. Berdasarkan telaah yang dilakukan, dukungan organisasi berperan penting demi terwujudnya *work-life balance* pada para pekerja dengan menggunakan berbagai cara atau upaya yang dapat dilakukan atau diberikan oleh organisasi.

---

---

**Sitasi:** Deski, A. M., & Chusairi, A. (2024). Dukungan Organisasi Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 126-135. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4181>

---

## Pendahuluan

Pada abad ke-21 perkembangan zaman hingga berkembangnya teknologi menyebabkan tuntutan pada setiap individu juga semakin meningkat. Sehingga menuntut setiap individu untuk bisa melakukan hal secara *multi-tasking* agar apa yang diharapkannya bisa berjalan dengan lancar. Seiring dengan berkembangnya zaman, individu memiliki beban tanggung jawab yang lebih banyak seperti pekerjaan, keluarga, aktivitas bersifat *volunteer*, komunitas, serta tanggung jawab lainnya. Tanggung jawab tersebut menyulitkan individu untuk membedakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mana yang harus diutamakan oleh individu. Hal tersebut menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi individu (Isaac & Ramesh, 2017). Sehingga menjadikan *work-life balance* sebuah masalah yang rumit dan perlu diatasi untuk menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan dalam pekerjaan.

*Work-life balance* (WLB) membentuk dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan juga sehat, di mana akan memfasilitasi keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab dalam keluarga (Anila & Krishnaveni, 2017). Menurut Gyanchandani (2017), karakteristik dari WLB adalah mencapai tingkat keseimbangan, di mana beban seorang individu di tempat kerjanya dan beban dalam kehidupan pribadinya setara.

WLB para pekerja sangat membantu dalam mengurangi tingkat stres di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Chaitara dkk., 2016). Perusahaan dan organisasi menyadari pentingnya *work-life balance* pekerjanya sehubungan dengan produktifitas dan kreatifitas pekerjanya (Chaitara dkk., 2016). Organisasi dapat menerapkan berbagai macam inisiatif untuk WLB yang dapat mengantarkan pekerjanya pada keseimbangan antara tanggung jawab dalam bekerja dan tanggung jawab di rumah dengan lebih baik, serta meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dan

memberikan keuntungan bagi perusahaan (Lazar dkk., 2010). Menurut Baral & Bhargava (2010) WLB dapat menambah dan memengaruhi perilaku dan sikap pekerja terhadap organisasinya.

Organisasi juga dapat membantu karyawan dalam mencapai WLB dan membantu untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik dalam mengelola tugas serta tuntutan dari pekerjaan dengan tanggung jawab karyawannya di luar lingkup pekerjaan melalui pemberian dukungan pada karyawan mereka (Poulose & Sudarsan, 2014). Dukungan yang diberikan oleh organisasi juga menjadi salah satu sumber daya yang dapat menjaga WLB melalui memberikan fokus terhadap keinginan, kebutuhan serta tuntutan karyawan di lingkungan kerja (Thakur & Kumar, 2015). Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi memberikan kebijakan yang dapat membantu karyawannya dalam memenuhi kebutuhan mereka, baik kebutuhan dalam lingkungan kerja, maupun di luar lingkungan kerja demi menghindari terjadinya konflik peran (Thakur & Kumar, 2015).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dari telaah literatur ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana peran atau hubungan organisasi terhadap *work-life balance* pekerjanya melalui telaah atau *review* pada artikel-artikel terkait dukungan organisasi terhadap *wrok-life balance* karyawannya.

### Metode

Literatur ini akan menjelaskan tentang bagaimana dukungan dari organisasi dapat berhubungan atau memengaruhi WLB para pekerja. Sumber *database* dari studi yang digunakan dalam literatur ini adalah artikel penelitian dalam 10 tahun terakhir (2013-2023) yang dapat diakses dalam *full version*. *E-database* yang digunakan dalam mencari artikel penelitian dalam literature ini adalah *Scencedirect*, *Emerlad*, *Scopus*, *Elsevier*, *Sage*, *Researchgate*, *Springer* dan *Google Scholar*. Artikel yang telah didapatkan selanjutnya diperiksa kembali untuk menentukan kecocokan artikel tersebut dengan tujuan dari *literature review* ini dengan cara menganalisis abstrak artikel-artikel tersebut.

Berdasarkan abstraknya, artikel yang abstraknya memuat detail informasi yang sesuai dengan informasi yang diperlukan dalam literatur ini akan diperiksa lebih lanjut.

Pemeriksaan yang selanjutnya adalah dengan menelaah *full* artikel penelitian mulai dari metodologi yang digunakan, hingga hasil dari penelitian mengenai dorongan organisasi terhadap WLB pekerja. Kajian ini ditelusuri berdasarkan beberapa kriteria inklusi, antara lain: jurnal yang sesuai dengan topik penelitian "*work life balance*" dan "*organization*" atau kaitannya dengan pengaruh dukungan organisasi pada WLB; populasi yang merupakan karyawan aktif; hasil temuan yang menjelaskan pengaruh dari dukungan organisasi pada kualitas WLB pekerja; studi dengan *mix methods*.

Selain kriteria inklusi tersebut tidak termasuk di dalam kajian penelitian ini. Berdasarkan kajian literatur dari 78 artikel yang diperoleh dari berbagai *database*, terdapat 6 artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Selanjutnya 6 artikel tersebut dikaji lebih lanjut untuk mengembangkan penjelasan terkait pengaruh dukungan organisasi terhadap WLB pekerja. Teknik yang digunakan dalam menghindari bias pada *literature review* ini adalah metode TDSVIA (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis).

### Hasil

Hasil yang diperoleh setelah melakukan seleksi terhadap penelitian-penelitian yang ada, terdapat enam penelitian yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yaitu dukungan organisasi terhadap *work-life balance* pekerja. Lima dari enam penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan berbagai kuesioner dalam pengambilan datanya, dan satu penelitian kualitatif dengan menggunakan kuisisioner berisi pertanyaan terbuka. Adapun jurnal-jurnal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**

Jurnal Sumber *Literature Review*

No	Author	Judul	Tahun Publikasi	Metodologi	Partisipan
1.	McCarthy, Cleveland, Hunter, Darcy, dan Geraldine	Employee work-life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support	2013	Kuantitatif	150 supervisor
2.	Anwar dan Janjua	Work-Life Balance: What Organizations Should do to Create Balance?	2013	Kualitatif	76 guru dan manajemen sekolah
3.	Nnandozie, Iorfa, dan Agnosi	Contributions of Psychological Detachment from Work and Perceived Organizational Support	2015	Kuantitatif	200 tenaga Kesehatan
4.	Shakir dan Siddiqui	The Relationship between Work-Life Balance Initiatives and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support	2018	Kuantitatif	540 pekerja
5.	Puspitasari dan Ratnaningsih	Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work-Life Balance pada Karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing	2019	Kuantitatif	111 karyawan perbankan
6.	Maszura dan Novliadi	The Influence of Perceived Organizational Support on Work-Life Balance	2020	Kuantitatif	234 karyawan perbankan

Dukungan maupun dorongan dari organisasi memberikan berbagai pengaruh atau dampak bagi *work-life balance* yang dicapai oleh karyawannya. Berdasarkan enam artikel yang digunakan dalam telaah literatur ini, artikel-artikel tersebut menggunakan berbagai instrumen dalam mengumpulkan data serta menghasilkan temuan yang sejalan hingga berbeda mengenai dukungan organisasi terhadap WLB para pekerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh McCarthy, Cleveland, Hunter, Darcy dan Geraldine (2013) meneliti mengenai WLB dengan menggunakan investigasi multilevel yang salah satunya adalah *Perceived Organizational Support* (POS) pada 150 supervisor menghasilkan bahwa dukungan pada *work-life* dengan melibatkan dukungan dari manajer HR akan berpotensi menjadi faktor penting dalam menentukan terserap atau tidaknya program dan menghasilkan WLB pada pekerjanya. Hal tersebut karena kepercayaan dan sikap manajer HR mengenai dampak positif dari program WLB memprediksikan serapan pekerjanya mengenai program-program yang ada. Manajer HR juga bisa menyediakan sumber penting lainnya dari dukungan untuk kemandirian pekerja atas dukungan pengawasan.

Selanjutnya mengenai apa saja yang bisa dilakukan atau disediakan oleh organisasi agar dapat menciptakan WLB pada karyawannya terjawab dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Anwar & Janjua (2013) dengan memberikan kuisioner berisi pertanyaan terbuka kepada 76 guru dan manajemen sekolah di Pakistan mengenai apa yang harus dilakukan oleh organisasi agar bisa menciptakan keseimbangan menghasilkan bahwa terdapat berbagai cara dan strategi yang dapat dilakukan organisasi agar menciptakan WLB pada pekerjanya. Strategi tersebut antara lain pelatihan dan pengembangan, komitmen dan ketaatan pada nilai, manajemen waktu, kejelasan visi, tujuan dan objektifitas, hubungan pekerja dan kemanusiaan, paket gaji dan lingkungan kerja yang kondusif, dan inovasi.

Tetapi terdapat satu artikel yang hasilnya kurang sejalan dengan dua artikel yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu penelitian mengenai kontribusi *psychological detachment* dari tempat kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) pada WLB diantara tenaga kesehatan pada 200 tenaga kesehatan yang dilakukan oleh Nnadozie, Iorfa dan Agnosi (2015). Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan beberapa penelitian lainnya yang telah dijelaskan dalam telaah literatur ini, di mana penelitian lainnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat berhubungan dengan terciptanya WLB, sedangkan dalam penelitian ini dukungan organisasi tidak memprediksi dimensi WLB sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai hasil ini. Dalam penelitian ini

dijelaskan bahwa hubungan yang tidak signifikan antara dukungan organisasi dengan WLB adalah karena dukungan organisasi yang rendah terhadap para tenaga kesehatan sehingga menyebabkan hubungannya secara statistik tidak signifikan. Akan tetapi hingga saat ini sudah ada penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara dukungan organisasi terhadap WLB pekerja, sehingga sudah bisa menjawab hasil dari penelitian ini.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shakir & Siddiqui (2018) mengenai hubungan antara inisiatif WLB dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan dimediasi oleh peran dari *Perceived Organizational Support* (POS) pada 540 pekerja di sektor *public and private banking* dan perusahaan telekomunikasi di Pakistan menghasilkan bahwa dukungan organisasi secara penuh menjadi mediator antara WLB dan OCB. Sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut POS menjadi mediator yang cukup penting antara WLB dan OCB yang menghasilkan pentingnya persepsi pekerja terhadap dukungan organisasi yang dihasilkan dari inisiatif WLB organisasi.

Penelitian selanjutnya memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Ratnaningsih (2019) dalam meneliti hubungan antara POS dengan WLB pada 111 karyawan di PT. BPR Kusuma menghasilkan bahwa mayoritas dari karyawan tersebut merasakan POS yang positif yang terlihat dari sebagian besar karyawan mendapatkan pengakuan dari organisasinya atas hasil kerja mereka serta mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk organisasi. Dengan adanya hal-hal yang diberikan oleh organisasi tersebut maka karyawan di PT. BPR Kusuma ini berada di tiga tingkat WLB, yaitu 7% di tingkat rendah, 86% berada pada tingkat tinggi, dan 7% lainnya berada di tingkat sangat tinggi. Sehingga mayoritas karyawan tersebut memiliki WLB yang baik atau dengan kata lain dapat membagi waktu dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Maszura & Novliadi (2020) mengenai pengaruh *perceived organizational support* (POS) pada WLB yang dilakukan pada 234 karyawan sektor bank di Lhokseumawe. Dalam variabel WLB diketahui bahwa

pekerjanya memiliki WLB yang cukup yaitu 48,7% atau sebanyak 116 pekerja, lalu WLB yang tinggi pada 48,7% atau sebanyak 114 pekerja dan 1,7% WLB yang rendah atau sebanyak 4 pekerja. Sedangkan dalam variabel POS dapat dinyatakan bahwa pekerja memiliki POS pada taraf cukup sebanyak 56,4% atau sebanyak 132 pekerja, diikuti taraf POS yang tinggi sebanyak 41,4% atau sebanyak 96 pekerja dan taraf rendah sebanyak 6 pekerja atau sebanyak 2,6%. Hal ini menunjukkan bahwa POS memberikan dampak yang positif pada WLB, sehingga semakin baik POS yang dirasakan oleh karyawan maka semakin seimbang kehidupan karyawan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

### Diskusi

Peran organisasi yang mendukung karyawannya memiliki berbagai dampak bagi para karyawan, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work-life balance* karyawannya. Kepercayaan yang diberikan oleh pihak manajemen atau organisasi atas keputusan, pekerjaan, serta keterlibatan karyawan menjadi factor yang mendukung terciptanya WLB bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh McCarthy dkk., (2013) bahwa untuk mencapai WLB, dukungan dari manajer HR berpotensi menjadi factor penting dalam menentukan WLB karyawannya karena WLB berdampak positif terhadap serapan karyawan terkait program-program yang ada. Selain itu, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Ratnaningsih (2019), dukungan dari organisasi berupa pengakuan atas hasil kerjanya serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan untuk organisasi juga menjadi salah satu bentuk dari upaya organisasi dalam menciptakan *work-life balance* bagi pekerjanya.

Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan keseimbangan tersebut adalah dengan menerapkan berbagai cara dan strategi. Penelitian Anwar dan Janjua (2013) menjelaskan bahwa strategi seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, menetapkan komitmen dan ketaatan pada nilai, manajemen waktu, memberikan kejelasan visi, tujuan dan objektivitas, hubungan pekerja dan kemanusiaan

yang baik, gaji serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan cara atau strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan dan kerja karyawannya.

Memberikan dukungan yang semakin baik kepada karyawan memberikan dampak yang positif dalam lingkungan kerja. Maszura dan Novliadi (2020) menyatakan bahwa dukungan dari organisasi dapat memberikan dampak yang positif pada *work-life balance* karyawannya, karena semakin baik dukungan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin seimbang pula kehidupan karyawan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.

### **Kesimpulan**

Dukungan organisasi penting untuk terciptanya WLB bagi para pekerjanya. Sesuai dengan tujuan awal dari telaah literatur ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran dari dukungan organisasi dapat berpengaruh terhadap *work-life balance* karyawannya. Beberapa hal yang dapat menjadi pendorong terciptanya WLB antara lain dukungan dari atasan pekerja serta lingkungan kerjanya, lalu program-program yang dapat menciptakan WLB pekerjanya. Program tersebut dapat berupa pelatihan dan pengembangan, komitmen dan ketaatan pada nilai, manajemen waktu, kejelasan visi, tujuan dan objektivitas, hubungan pekerja dan kemanusiaan, paket gaji dan lingkungan kerja yang kondusif, dan inovasi.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terbatasnya kata kunci yang digunakan sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan kata kunci yang lebih luas dan bervariasi dalam pencarian jurnal-jurnal yang relevan.

### **Referensi**

- Anila, K. P., and Krishnaveni, V., (2017). Study on Work Life Balance. *International Journal of Research in Arts and Science*, 3. DOI: 10.9756/IJRAS.8155
- Anwar, J., Hasnu, SAF., and Janjua, S.Y., (2013). Work-Life Balance: What Organizations Should do to Create Balance? *World Applied Sciences Journal*, 24(10), 1348-1354. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2013.24.10.2593

- Baral, R. and Bhargava, S. (2010) Work Family Enrichment as a Mediator between Organizational Interventions for Work-Life Balance and Job Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 274-300.
- Chaitra, R., Kumar, A., Murthy, T. P., (2016). A Study on Work Life Balance of The Employees At Bosch Ltd, Bangalore. *BIMS International Journal of Social Science Research*, 1(2).
- Gyanchandani, R. (2017). A Qualitative Study on Work-life Balance of Software Professionals. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(4), pp. 53-67.
- Issac, R., and Ramesh, K., (2017). Work-Life Balance: An Analysis. *International Journal of Research in Arts and Science*, 3. DOI: 10.9756/IJRAS.8156
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu P. (2010). "The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance," *European Research Studies Journal*, vol. 0(1), pages 201-214.
- Maszura, L., dan Novliadi, F., (2020). The Influence of Perceived Organizational Support on Work-Life Balance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 22(1), 182-188
- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., Grady, G., (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1257-1276, DOI: 10.1080/09585192.2012.709189
- Nnadozie, E. E., Iorfa, S. K., Agnosi, U.A., (2015). Contributions Of Psychological Detachment From Work And Perceived Organizational Support In Work-Life Balance Among Health Workers. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 11 ,9-16.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014) Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3(02), 01-17.
- Puspitasari, K.A., dan Ratnaningsih, I. Z., (2019). Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan PT. BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 8(1), 82-86.
- Shakir, K., and Siddiqui, S. J. (2018). The Relationship Between Work-Life Balance Initiatives and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *JISR-MSSE*, 16(2). DOI: 10.31384/jisrmse/(2018).16.2.5
- Thakur, A., & Kumar (2015). The effect of perceived organizational support, role-related aspect and work involvement on work-life balance: Self efficacy as moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1-8.