

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN KANTOR BANK X JAMBI

Haura Nasywa Azzahra¹, Fadzlul², Rion Nofrianda³

¹²³Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi
e-mail: 1hauraazzahra144@gmail.com, 2fadzlul_fkik@unja.ac.id, 3rionnofrianda@unja.ac.id

*Haura Nasywa Azzahra

ABSTRACT

Dukungan organisasi berperan sebagai faktor penting yang memperkuat manfaat keseimbangan kehidupan kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai, didukung, serta memiliki sumber daya yang memadai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work-Life Balance* pada Karyawan Kantor Cabang BRI Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Tempat penelitian di Kantor Cabang BRI Jambi dengan jumlah populasi 130 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling dan jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 126 responden. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *spearman's rho*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar $p = 0,690$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kekuatan kuat antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work-life Balance* pada karyawan BRI Kantor Cabang Jambi. Ada hubungan positif antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work-life Balance* pada karyawan BRI Kantor Cabang Jambi. Artinya, semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi, maka semakin baik *Work-life Balance* yang dimiliki oleh karyawan kantor cabang BRI Jambi.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, *Work-life Balance*, Kantor Cabang BRI Jambi.

Article submission: 24 Des 2025

Article revision: 25 Des 2025

Article acceptance: 26 Des 2025

Organizational support plays an important role in strengthening the benefits of work–life balance, as employees feel more valued, supported, and provided with adequate resources to balance work demands and personal life. This study aims to examine the relationship between Perceived Organizational Support and Work–Life Balance among employees of the BRI Jambi Branch Office. This study employed a quantitative correlational approach. The research was conducted at the BRI Jambi Branch Office with a population of 130 employees. The sampling technique used was total sampling, resulting in 126 respondents. Statistical analysis was performed using Spearman’s rho correlation test. The results of the analysis showed a correlation coefficient of $r = 0.690$ with a significance value of $p < 0.001$. These findings indicate a positive and strong relationship between Perceived Organizational Support and Work–Life Balance among employees of the BRI Jambi Branch Office. There is a positive relationship between Perceived Organizational Support and Work–Life Balance among employees of the BRI Jambi Branch Office. This indicates that higher perceived organizational support is associated with better work–life balance among employees.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work–Life Balance, BRI Jambi Branch Office.*

I. INTRODUCTION

Keberhasilan operasional suatu entitas, baik institusi maupun korporasi, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Konsep ini menegaskan bahwa SDM produktif tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, melainkan juga sebagai investasi strategis yang memerlukan pembinaan berkelanjutan (Vashishtha & Susan, 2019). Sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai karyawan, merupakan aset bagi suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian dan kepedulian yang optimal agar SDM dapat memberikan nilai, manfaat dan keuntungan yang maksimal (Andriani, 2022). Oleh karena itu, hal paling penting adalah karyawan harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis (Pattusamy & Jacob, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gorda et al. (2024) mengungkapkan bahwa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor perbankan menjadi sangat penting dalam mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini, bank yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara dan memiliki posisi strategis di industri keuangan nasional, dihadapkan pada tantangan yang cukup berat. Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2024) ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan *work-life balance* mendorong komitmen serta keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Sektor perbankan di Indonesia sering kali digambarkan sebagai lingkungan kerja dengan tingkat tekanan yang tinggi, sehingga dapat memicu kelelahan baik secara fisik maupun mental pada karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2024) Pada PT Bank X di Jakarta, menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden sekitar 54,5% mengalami kelelahan kerja, dengan tekanan kerja tinggi. Hal ini diperkuat oleh Penelitian lain dari Kadir (2021) bahwa durasi kerja panjang dan beban kerja secara signifikan memengaruhi tingkat kelelahan karyawan Bank.

Di kantor Bank X Jambi, pegawai menghadapi jadwal kerja yang panjang, beban administrasi yang padat, serta tekanan untuk tetap menjaga kepuasan nasabah. Situasi ini tidak jarang menimbulkan tantangan bagi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan semakin berpengaruh apabila karyawan merasakan adanya dukungan organisasi secara signifikan (Hanifia & Ratnaningsih, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai faktor penting yang memperkuat manfaat keseimbangan kehidupan kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai, didukung, serta memiliki sumber daya yang memadai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan

kehidupan pribadi. Fokus utama pada penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Persepsi Dukungan Organisasi memiliki hubungan dengan *Work-Life Balance* pada karyawan kantor Bank X Jambi.

II. LITERATURE REVIEW

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Greenhaus et al., 2003). Keseimbangan ini penting karena berhubungan dengan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta efektivitas kinerja karyawan. Fisher et al. (2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* bersifat multidimensional, yang mencakup *work interference with personal life (WIPL)*, *personal life interference with work (PLIW)*, *personal life enhancement of work (PLEW)*, dan *work enhancement of personal life (WEPL)*.

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi dapat tercermin melalui keadilan organisasi, dukungan dari atasan, serta pemberian penghargaan dan kondisi kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Penelitian Rabani & Budiani (2021) mengemukakan bahwa karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan organisasi memberikan sumber daya psikologis dan struktural yang membantu karyawan mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.

III. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* pada karyawan Kantor Bank X Jambi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa skor numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Bank X Jambi dengan jumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dari keseluruhan populasi, diperoleh sebanyak 126 responden yang memenuhi kriteria dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang diberikan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Variabel ini diukur menggunakan skala persepsi dukungan organisasi berbentuk skala Likert.

Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang mencakup interaksi positif maupun negatif antara peran kerja dan peran di luar pekerjaan. Variabel ini diukur menggunakan skala *work-life balance* berbentuk skala Likert.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari dua skala psikologi, yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala *work-life balance*. Skala *work-life balance* diadaptasi dari Maimunah et al. (2024) yang memiliki reliabilitas sebesar 0,864. Skala persepsi dukungan organisasi disusun berdasarkan konsep Rhoades dan Eisenberger (2002). Kedua instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dan dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik

responden serta tingkat masing-masing variabel penelitian. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Untuk menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* digunakan uji korelasi *Spearman's rho*, karena data tidak berdistribusi normal. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik.

IV. RESULTS

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi pada kategori sedang, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan menilai organisasi telah memberikan perhatian, penghargaan, serta dukungan yang cukup terhadap kesejahteraan mereka. Sementara itu, tingkat *work-life balance* karyawan juga berada pada kategorisasi tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan relatif mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Uji asumsi menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal, sehingga analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman's rho*. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* pada karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula *work-life balance* yang dimiliki karyawan kantor bank X Jambi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berperan penting dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dukungan yang diberikan organisasi, baik dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan atasan, maupun kondisi kerja yang mendukung, dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rabani & Budiani (2021) yang mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan *work-life balance*. Dukungan organisasi memberikan sumber daya psikologis dan emosional bagi karyawan yang dapat mengurangi stres kerja serta meningkatkan kemampuan dalam mengelola peran ganda.

V. CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran penting dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Karyawan yang merasakan adanya dukungan dari organisasi cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, dukungan atasan, serta kondisi kerja yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan membantu karyawan menjaga keseimbangan peran. Dengan demikian, tujuan penelitian ini telah tercapai dan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap *work-life balance* karyawan.

VI. BIBLIOGRAPHY

- Andriani. (2022). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Insani. IAIN Kediri Press.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Gorda, A. N. S. R., Ramadiansyah, S. A., Pradhana, I. P. D., & Nugraha, I. W. A. (2024). *Menghadapi tekanan kerja di sektor perbankan: Tinjauan hukum dan strategi komunikasi dalam mengelola stres karyawan*.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work- Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510– 531.
- Hanifia, C., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan kerja-keluarga pada dosen wanita di Universitas Diponegoro Semarang. *Empati*, 7(1).
- Kadir, A. (2021). Hubungan beban kerja, durasi kerja, dan stress kerja dengan kelelahan kerja karyawan Bank X. *Journal of Public Health Education*, 3(1), 45–54.
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk work-life balance pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103.
- Nugroho, W. A., Susanti, N. W., & Wijayanti, R. A. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada karyawan PT Bank XYZ, Jakarta. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6), 637–646.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A Test of Greenhaus and Allen (2011) Model on Work-Family Balance. *Current Psychology*, 36(2), 193–202.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang PT. X. Character: *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 214–228.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Suprayitno, D. (2024). Assessing the Effect of Compensation Packages, Work-Life Balance Policies, and Career Development Opportunities on Employee Retention: A Case Study of MSME Employee. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 1592–1601.
- Vashishtha, S., & Susan, S. (2019). Fuzzy Rule Based Unsupervised Sentiment Analysis from Social Media Posts. *Expert Systems with Applications*, 138, 112834.