

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA
KARYAWAN BURGER KING DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan
Program Strata (S-1) Psikologi (S1)



Diajukan Oleh:

Isnaini Islahiyati

NIM: 2007016025

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA KARYAWAN BURGER KING DI KOTA SEMARANG**

Nama : Isnaini Islahiyati

NIM : 2007016025

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 24 Juni 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Lucky Ade Sessiani, M.Psi.
NIP. 198512022019032019

Penguji II

Khairani Zikrihawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

Penguji III

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP. 197711022006042004

Penguji IV

Nadya Ariyani Hasanah N., M.Psi.
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I

Dr. H. Abdul Wahib, M.Ag.
NIP. 196006151991031004

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

NOTA PEMBIMBING 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA KARYAWAN BURGER KING KOTA SEMARANG

Nama : Isnaini Islahiyati

NIM : 2007016025

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. H. Abdul Wahib M. Ag.
NIP. 196006151991031004

Semarang, 7 Juni 2024

Yang bersangkutan

Isnaini Islahiyati
NIM. 2007016025

NOTA PEMBIMBING 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu 'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA KARYAWAN BURGER KING KOTA SEMARANG

Nama : Isnaini Islahiyati

NIM : 2007016025

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu 'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A.
NIP. 199201012019032036

Semarang, 7 Juni 2024

Yang bersangkutan

Isnaini Islahiyati
NIM. 2007016025

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isnaini Islahiyati

NIM : 2007016025

Program Studi : Psikologi

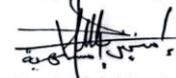
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA KARYAWAN BURGER KING KOTA
SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya tulis pribadi, kecuali pada beberapa bagian yang terdapat rujukan sumbernya.

Semarang, 7 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Isnaini Islahiyati

NIM. 2007016025

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, berkah, dan hidayah yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Keluarga dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan-kerja Pada Karyawan Burger King Di Kota Semarang” dapat terselesaikan dengan baik.

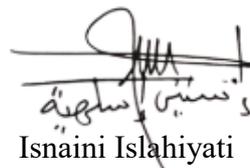
Penelitian ini tentu tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karena banyak hambatan dan rintangan yang harus peneliti lalui untuk bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, berkah, hidayah, rezeki, dan kemudahan yang telah diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Kedua orang tua peneliti, Bapak Lilik Sumawi dan Ibu Jari Wiranti.
3. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Nizar, M.Ag.
4. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Prof. Dr. Baidi Bukhori, M.Si.
5. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A. selaku ketua jurusan psikologi.
6. Dr. H. Abdul Wahib M.Ag. selaku dosen wali dan pembimbing I.
7. Khairani Zikrinawati M.A. selaku pembimbing II.
8. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dengan tulus selama peneliti menjalani perkuliahan.
9. Kepada Karyawan Burger King Kota Semarang yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu jika di masa mendatang terdapat kritikan terkait hasil penelitian ini, peneliti akan menerima dengan tangan terbuka. Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan bermanfaat. Semoga kebaikan pihak-pihak terkait mendapat balasan setimpal dari Allah SWT.

Semarang, 15 Juni 2024

Penulis,



Isnaini Islahiyati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Lilik Sumawi dan Ibu Jari Wiranti, selalu menyemangati anak perempuannya dan berdoa untuk kesuksesannya. Terimakasih telah memberikan dukungan penuh dengan meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan bahkan hartanya untuk membantu anak perempuannya meraih gelar sarjana.
2. Kakak dan adik penulis, Auful Imanawili, Ahmad Tri Aghil, dan adik bayi, yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat, dan doa-doanya yang tak tergantikan.
3. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A. selaku kepala jurusan psikologi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
4. Dr. H. Abdul Wahib M.Ag. selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan dukungan selama perkuliahan dan selama penyusunan skripsi.
5. Khairani Zikrinawati M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan dukungan, baik selama perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Dosen-dosen FPK UIN Walisongo atas ilmu yang diberikan selama ini.
7. Pihak Burger King Kota Semarang yang telah menyambut peneliti dengan baik dan memberi izin untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2020, terkhusus kelas A yang telah memberikan pengalaman berharga selama perkuliahan.
9. Sahabat-sahabat sejak Madrasah Tsanawiyah, Lailatul Mukarramah Tsulistia Zeins, Abdullah Zulkarnain, Achmad Maulana Fajar, Tedi Prasetyo yang selalu mendukung walaupun terbentang jarak 486 KM dan selalu mendoakan yang terbaik untuk sahabatnya.
10. Teman-teman hidup selama merantau di Semarang Bayu Widawara, Annisa Hasnawati, Chintia Enjelina, Rheyne Salsabila yang telah menjadi saksi perjuangan mengejar pendidikan demi meningkatkan kualitas diri.

11. Diri peneliti pribadi, yang telah bertahan ditengah lika-liku kehidupan sejauh ini. Terimakasih Ai, teruslah percaya pada dirimu sendiri, teruslah berjuang untuk meraih impianmu. Kamu telah melakukan dengan baik, dan aku bangga akan semua pencapaian dan pertumbuhan yang telah kamu raih. Tetaplah bersemangat dan teruslah melangkah maju dengan keyakinan dan keberanian.

Terimakasih sepertinya tidak akan pernah cukup membalas semua peran Bapak/Ibu, Saudara/i dalam penelitian maupun perkuliahan. Maka dari itu peneliti berharap segala kebaikan dan bantuan akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi banyak orang.

Semarang, 15 Juni 2024

Penulis,



Isnaini Islahiyati

MOTTO

Just keep swimming

(Dory, Finding Nemo)

Yesterday is history, tomorrow is a mystery, but today is a gift. That is why it is called the present.

(Oogway, Kung Fu Panda 3)

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| NOTA PEMBIMBING 1 | ii |
| NOTA PEMBIMBING 2 | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 9 |
| C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 9 |
| D. Keaslian Penelitian..... | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 14 |
| A. Keseimbangan Kehidupan-kerja..... | 14 |
| 1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan-kerja | 14 |
| 2. Aspek-aspek keseimbangan kehidupan-kerja | 15 |
| 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keseimbangan kehidupan-kerja | 17 |
| 4. Keseimbangan kehidupan-kerja Dalam Perspektif Islam | 21 |
| B. Dukungan Keluarga | 22 |
| 1. Pengertian dukungan keluarga | 22 |
| 2. Aspek-aspek dukungan keluarga..... | 23 |
| 3. Dukungan keluarga dalam perspektif islam | 25 |
| C. Persepsi Dukungan Organisasi | 26 |
| 1. Pengertian persepsi dukungan organisasi..... | 26 |
| 2. Aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi | 27 |
| 3. Persepsi Dukungan organisasi dalam perspektif islam | 29 |
| D. Pengaruh Dukungan Keluarga dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan kehidupan-kerja | 29 |
| E. Hipotesis Penelitian | 32 |

| | |
|--|----|
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| A. Jenis Penelitian..... | 34 |
| B. Variabel Penelitian..... | 34 |
| C. Definisi Operasional | 34 |
| 1. Keseimbangan kehidupan-kerja | 34 |
| 2. Dukungan Keluarga..... | 35 |
| 3. Persepsi dukungan organisasi..... | 35 |
| D. Tempat dan Waktu Penelitian | 36 |
| E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling | 36 |
| 1. Populasi | 36 |
| 2. Sampel..... | 36 |
| 3. Teknik Sampling | 36 |
| F. Teknik Pengumpulan data..... | 37 |
| 1. Skala Keseimbangan Kehidupan-Kerja..... | 38 |
| 2. Skala Dukungan Keluarga..... | 40 |
| 3. Skala Persepsi Dukungan Organisasi | 41 |
| G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur | 43 |
| 1. Validitas | 43 |
| 2. Uji Daya Beda Aitem | 43 |
| 3. Reliabilitas..... | 44 |
| H. Teknik Analisis Data | 44 |
| 1. Uji Asumsi..... | 44 |
| a. Uji normalitas | 44 |
| b. Uji Linearitas | 44 |
| c. Uji Multikolinearitas | 45 |
| d. Uji Hipotesis..... | 45 |
| I. Hasil Uji Coba Instrumen | 46 |
| a. Hasil Uji Validitas | 46 |
| b. Hasil Uji Reliabilitas | 51 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 53 |
| A. Hasil Penelitian | 53 |
| 1. Deskripsi Subjek | 53 |
| 2. Kategorisasi Variabel Penelitian | 53 |
| 3. Hasil Uji Asumsi | 58 |

| | | |
|----------------------|----------------------------------|----|
| a. | Hasil Uji Normalitas..... | 58 |
| b. | Hasil Uji Linearitas | 58 |
| c. | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 60 |
| B. | Hasil Uji Hipotesis..... | 61 |
| 1. | Hasil Uji Regresi Sederhana..... | 61 |
| 2. | Hasil Uji Regresi Berganda..... | 64 |
| C. | Pembahasan..... | 65 |
| BAB V PENUTUP | | 71 |
| A. | Kesimpulan | 71 |
| B. | Saran | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 73 |
| LAMPIRAN..... | | 79 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset..... | 3 |
| Tabel 2. 1 Kerangka Berfikir..... | 32 |
| Tabel 3. 1 Skala Likert | 37 |
| Tabel 3. 2 Blueprint Keseimbangan Kehidupan-kerja..... | 38 |
| Tabel 3. 3 Blueprint Dukungan Keluarga | 40 |
| Tabel 3. 4 Blueprint Persepsi Dukungan Organisasi..... | 42 |
| Tabel 3. 5 Blueprint Keseimbangan Kehidupan-kerja Setelah Uji Coba..... | 46 |
| Tabel 3. 6 Blueprint Dukungan Keluarga Setelah Uji Coba | 48 |
| Tabel 3. 7 Blueprint Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba | 50 |
| Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Keseimbangan Kehidupan-kerja.... | 52 |
| Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga..... | 52 |
| Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi | 52 |
| Tabel 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek..... | 53 |
| Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif Data Keseimbangan Kehidupan-kerja..... | 54 |
| Tabel 4. 3 Kategorisasi Skala | 54 |
| Tabel 4. 4 Kategorisasi Data | 55 |
| Tabel 4. 5 Distribusi data Skala keseimbangan kehidupan kerja..... | 55 |
| Tabel 4. 6 Kategorisasi Data Skala Dukungan Keluarga | 56 |
| Tabel 4. 7 Distribusi Data Skala Dukungan Keluarga | 56 |
| Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Skala Persepsi Dukungan Organisasi | 57 |
| Tabel 4. 9 Distribusi Data Persepsi Dukungan Organisasi | 57 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas | 58 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Keseimbangan Kehidupan-kerja dan Dukungan Keluarga..... | 59 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Keseimbangan Kehidupan-kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi..... | 60 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 60 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 dan Y | 61 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y | 62 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 dan Y | 63 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y | 63 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Berganda | 64 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y | 65 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Blueprint Skala Penelitian | 80 |
| Lampiran 2 Bukti Responden | 91 |
| Lampiran 3 Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 92 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Validitas..... | 94 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas | 98 |
| Lampiran 6 Skor Tabulasi Responden | 99 |
| Lampiran 7 Uji Hasil Uji Kategorisasi | 100 |
| Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas..... | 101 |
| Lampiran 9 Hasil Uji Linearitas..... | 102 |
| Lampiran 10 Hasil Uji Multikoleniaritas | 103 |
| Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Sederhana..... | 104 |
| Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Berganda..... | 105 |
| Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup..... | 107 |

**PENGARUH DUKUNGAN KELUARGA DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA
KARYAWAN BURGER KING KOTA SEMARANG**

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan-kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan efisiensi di tempat kerja dan juga mengurangi stres dalam kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi dan melibatkan sampel sebanyak 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan saturation sampling. Alat ukur yang digunakan yaitu skala dukungan keluarga, skala persepsi dukungan organisasi dan skala keseimbangan kehidupan-kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja sebesar 27,1% dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Secara parsial dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi masing-masing signifikansi berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan-kerja. Sumbangan pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja 27,1%. Sumbangan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja 17,3%. Disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keseimbangan antara kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang.

Kata kunci: Keseimbangan kehidupan-kerja, dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi

**THE INFLUENCE OF FAMILY SUPPORT AND PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE WORK-LIFE BALANCE OF
BURGER KING EMPLOYEES IN SEMARANG CITY**

ABSTRACT

Work-life balance is important for employees because it can increase efficiency in the workplace and also reduce stress in employees' personal lives. This research aims to empirically test the influence of family support and perceived organizational support on the work-life balance of Burger King employees in Semarang City. This research uses a quantitative approach with regression analysis methods and involves a sample of 101 employees. The sampling technique uses saturation sampling. The measuring instruments used are the family support scale, the perception of organizational support scale and the work-life balance scale. The results of this study show that family support and perceived organizational support simultaneously influence work-life balance by 27.1% with a significance value of 0.000 ($P < 0.05$). Partially, family support and perceived organizational support each have a significant positive effect on work-life balance. The contribution of family support to work-life balance is 27.1%. The contribution to the influence of perceived organizational support on work-life balance is 17.3%. It was concluded that the higher the family support and perceived organizational support, the higher the work-life balance of Burger King employees in Semarang City.

Key words: Work-life balance, family support, perceived organizational support

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini persaingan antar industri semakin tinggi khususnya industri restoran. Oleh karena itu, perlu adanya kemampuan bersaing. Kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung pada keunggulan produk dan ketersediaan dana, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas manusianya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengoptimalkan sumber daya lainnya, dan sumber daya lainnya akan menjadi tidak efektif dan tidak berguna dalam mencapai tujuan perusahaan.

Cania (Mustikaningrum dan Perdhana, 2022:1) berpendapat bahwa banyak organisasi saat ini berupaya meningkatkan daya saing melalui manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia. Dalam usaha menjaga agar kinerja karyawan tetap sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, ada sejumlah hak dan tanggung jawab yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, baik karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Menurut Cieri dkk. (Mustikaningrum dan Perdhana, 2022:1) Keseimbangan kehidupan-kerja merujuk pada upaya menjaga proporsi yang seimbang antara tanggung jawab yang dimiliki di lingkungan kerja dan di rumah. Konsep ini telah menjadi isu yang terus mengalami evolusi seiring berjalannya waktu. Isu ini muncul karena adanya perbedaan fundamental antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu karyawan. Dari perspektif organisasi, harapannya adalah agar karyawan menunjukkan komitmen penuh dan loyalitas, meyakini bahwa apabila seluruh anggota tim mematuhi prinsip tersebut, maka perusahaan akan mencapai tujuan bisnisnya dan mempertahankan posisinya yang terdepan dalam industri yang kompetitif. Sementara itu, perusahaan yang telah memenuhi tanggung jawabnya terhadap karyawan, seperti pembayaran gaji, penyediaan fasilitas

kerja yang memadai, dan jaminan kesejahteraan, mengharapkan respons sebanding dari karyawan.

Selain itu, pekerjaan juga membawa dinamika hubungan sosial yang kompleks. Interaksi di lingkungan kerja dapat membentuk relasi positif antar-karyawan, dan memperkaya pengalaman sosial. Namun, sebaliknya, pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres dan konflik interpersonal karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menciptakan ketegangan di antara rekan kerja. Meskipun demikian, bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan bukan hanya sekadar kewajiban, tetapi juga merupakan sarana untuk pengembangan diri dan pencapaian tujuan karir. Oleh karena itu, pandangan karyawan terhadap pekerjaan mencakup aspek kompleks yang melibatkan tidak hanya aspek ekonomi tetapi juga dimensi sosial dan pribadi.

Konsep keseimbangan kehidupan-kerja muncul sebagai solusi yang mencoba mengatasi dinamika kompleks antara kebutuhan individu dan tuntutan pekerjaan. Konsep ini berfungsi sebagai jalan tengah yang menghubungkan agenda dari kedua belah pihak, dengan harapan dapat menciptakan keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari. Peran organisasi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan-kerja sangatlah penting. Dukungan yang solid dari lingkungan kerja, termasuk bantuan dari pimpinan dan rekan kerja, serta pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan individu, sangatlah penting.

Burger King adalah sebuah industri restoran yang berdiri pada tahun 1954 atas usaha James McIlmure dan David Edgerton. Kemunculan Burger King di Asia pada dekade 80-an rupanya juga merambah ke Indonesia. Burger King memulai debutnya di Indonesia pada era 1980-an, namun sempat menutup operasinya pada tahun 1998 karena terdampak oleh krisis keuangan. Pada bulan April 2007, Burger King kembali memasuki pasar Indonesia dengan Mitra Adiperkasa sebagai operatornya, menghadirkan gerai pertamanya di Senayan City, Jakarta. Saat ini, jaringan Burger King telah tersebar di beberapa wilayah di Indonesia, termasuk Daerah Khusus

Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DIY Yogyakarta, Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Sumatra Utara.

Di Jawa Tengah sendiri Burger King memiliki beberapa cabang yang tersebar di beberapa Kabupaten dan Kota yakni Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Magelang, Kota Semarang, dan Kota Surakarta. Kota Semarang memiliki cabang terbanyak di dibandingkan dengan lainnya yaitu dengan lima cabang diantaranya: Burger King Ngaliyan, Burger King Paragon, Burger King Pandanaran, Burger King Sronol Setiabudi, dan Burger King Majapahit. Tentu saja pengembangan karyawan berdampak pada kemajuan perusahaan terkait konteks kebijakan perusahaan, beban kerja, jam lembur, dan jadwal shift kerja, ada kecurigaan bahwa beberapa karyawan mungkin mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada kepada 8 karyawan Burger King di Kota Semarang, mendapatkan informasi bahwa kurangnya waktu bersama keluarga serta banyak mengorbankan waktu dengan keluarganya karna jadwal kerja dan waktu libur yang tidak sesuai dengan yang seharusnya. Ketika memiliki masalah pribadi terkadang karyawan membawa masalahnya kedalam pekerjaan yang membuat terciptanya kondisi kerja menjadi tidak nyaman. Kurangnya tempat untuk beristirahat dan waktu kerja yang tidak efektif. Karyawan kurang dapat menunjukkan sikap sentralisasi sehingga mengganggu kehidupan pekerjaan.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset

| Aspek | Pra Riset |
|--|---|
| Work interference with personal life (Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi) | <ul style="list-style-type: none"> • Jadwal kerja terkadang harus <i>splitshift</i> • Jadwal kerja <i>jumping</i> • Hari libur yang tidak sesuai |
| Personal life interference with work (Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan) | Terkadang karyawan membawa masalah pribadi atau keluarganya dalam pekerjaan |
| Work enhachment of personal life (Pekerjaan meningkatkan performa dalam kehidupan) | Kurang memperoleh sarana penunjang kebutuhan individu sebagai orientasi kerja |
| Personal life enhachmen of work (Kehidupan pribadi meningkatkan performa dalam dunia kerja) | Karyawan kurang menunjukkan sikap sentralisasi dalam kehidupan kerja |

Fenomena yang dialami mengindikasikan keterbatasan individu dalam menjaga keseimbangan antara peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi, yang bisa berdampak negatif baik bagi individu maupun lingkungan sekitarnya. Frone (Laela dan Muhammad, 2016:5) menyatakan bahwasanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional kerja dicapai ketika konflik antara peran-peran yang dijalani minim, dan individu dapat mengambil manfaat dari setiap perannya.

(Greenhaus et al., 2003:515) mendefinisikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merupakan fase di mana seseorang berhasil mengatur tanggung jawabnya di tempat kerja dan di dalam keluarga dengan baik, serta berhasil mengintegrasikan keterlibatan dalam berbagai peran dan memperoleh kepuasan baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Menurut (Poulose dan Sudarsan, 2014:5) Rendahnya tingkat keseimbangan antara kehidupan-kerja dapat menimbulkan sejumlah konsekuensi yang berdampak pada lingkungan kerja maupun kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dicapai masih lebih rendah dari apa yang diharapkan (Shaleh & Nuraini, 2021:230). Secara khusus, dalam konteks pekerjaan, rendahnya keseimbangan antara kehidupan-kerja dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi, peningkatan absensi, serta komitmen organisasi yang kurang kuat. Kondisi ini juga dapat berdampak negatif pada kinerja individu yang cenderung menurun. Di sisi lain, dampak pada kehidupan pribadi juga signifikan. Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat mengurangi kepuasan dalam hubungan keluarga, kurangnya waktu berkualitas dengan keluarga, penurunan tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan, dan dapat berkontribusi pada masalah kesehatan. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara kehidupan-kerja yang baik tidak hanya menjadi kunci untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja, tetapi juga untuk mendukung kehidupan pribadi yang seimbang dan memuaskan.

Tercapainya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjadi fondasi yang kuat bagi karyawan dalam menghadapi berbagai peran yang seringkali mengharuskan karyawan memenuhi beragam tuntutan. Dengan mencapai keseimbangan, individu dapat lebih efektif mengelola beban kerja dan tuntutan dari berbagai aspek kehidupan karyawan. Jadi, pencapaian keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan tidak hanya mendukung produktivitas di tempat kerja tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan kebahagiaan pribadi (Haar, 2013:3315). Selain itu, Ketika karyawan mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan juga merasakan sejumlah keuntungan yang signifikan. Beberapa di antaranya termasuk penurunan tingkat absen karyawan, yang berarti lebih sedikit hari kerja yang hilang karena alasan kesehatan atau kebutuhan pribadi.

Pemahaman mengenai keseimbangan kehidupan-kerja telah menjadi fokus penelitian yang mendalam. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, keseimbangan ini tergantung pada kemampuan individu untuk mempertahankan sumber daya karyawan, seperti tenaga, waktu, dan motivasi, agar tidak habis terkuras dalam memenuhi berbagai peran dalam kehidupan karyawan. Dalam konteks ini, dukungan dari pihak lain memegang peran krusial. Tanpa dukungan dari lingkungan sekitar, individu mungkin akan menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan ini. Sebagai contoh, seorang pekerja dengan sumber daya terbatas akan merasa kelelahan karena harus mengalihkan tenaga, waktu, fokus, dan motivasi untuk memenuhi peran di tempat kerja dan di rumah. Transisi cepat antara peran-peran ini, terutama ketika pikiran masih terfokus pada masalah pekerjaan, dapat menguras sumber daya dengan cepat. Penelitian oleh (Haar dan Roche, 2010:1011) menunjukkan bahwa penurunan tingkat dukungan keluarga dapat memberikan dampak negatif pada fenomena yang disebut *work-family spillover*. Hal itu terjadi ketika perilaku, mood, stres, dan emosi yang dialami di lingkungan pekerjaan membawa dampak ke lingkungan keluarga. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi sangat terkait, dan tingkat dukungan sosial, terutama dari keluarga, memiliki peran penting dalam membentuk keseimbangan yang diinginkan.

Kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Poulose dan Sudarsan, 2014:5) Sumber-sumber faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial. Dalam ranah individu, faktor-faktor seperti kepribadian, kecerdasan emosi, dan *psychological well-being* memainkan peran penting. Sementara itu, dari perspektif organisasi, pekerjaan, kebijakan perusahaan, dukungan organisasi, tingkat stres kerja, pemanfaatan teknologi, dan peran di tempat kerja turut berkontribusi pada keseimbangan tersebut. Pada sisi lingkungan sosial individu, dukungan dari keluarga dan kehadiran anak juga merupakan faktor yang signifikan.

Faktor dukungan keluarga menjadi faktor lingkungan sosial yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja. Menurut (Friedman et al., 2010:5) Dukungan keluarga mencakup tindakan, sikap, dan penerimaan dari anggota keluarga terhadap satu sama lain. Sifatnya mendukung dan selalu siap memberikan bantuan serta pertolongan saat dibutuhkan. Penerima dukungan keluarga akan merasakan keberadaan orang yang peduli, menghargai, dan memperhatikannya. Dalam konteks manusia sebagai makhluk sosial, Shumaker & Brownel (Koamesah et al., 2022:2) mendefinisikan dukungan sosial adalah proses pertukaran sumber daya antara dua individu atau lebih dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan penerimanya. Dukungan keluarga menjadi unsur penting yang selaras dengan keberadaan manusia yang saling membutuhkan dan membutuhkan orang lain. Lingkungan terdekat dari karyawan adalah keluarganya, sehingga keluarga dapat menjadi tempat berkeluh kesah serta bercerita ketika sedang menghadapi permasalahan (Bukhori, 2012:11).

Dukungan keluarga mencakup berbagai bentuk bantuan, seperti kehadiran yang konsisten dalam segala situasi, termasuk saat mengalami masalah. Ini melibatkan penciptaan lingkungan yang nyaman, memberikan empati sehingga individu merasa dicintai, dan diperhatikan. Dengan adanya dukungan tersebut, seseorang menjadi lebih mampu mengatasi kondisi sulit dan menghadapi berbagai masalah yang mungkin timbul (Islami dan Susilarini, 2021:3). Dukungan keluarga berasal dari lingkungan terdekat seseorang, dan ketika menerima dukungan yang solid, seseorang akan merasa didukung dan lebih mampu mengatur hidupnya dengan seimbang (Padma dan Reddy, 2013:94).

Sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh (Abendroth dan Dulk, 2011:14) menemukan bahwa dukungan emosional dari keluarga memiliki korelasi positif dengan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Dalam konteks karyawan, dukungan emosional memiliki dampak signifikan pada pencapaian keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Bentuk dukungan tersebut menciptakan perasaan perhatian, kasih sayang, dan dapat meredakan beban saat menghadapi tekanan dalam kehidupan sehari-hari.

Dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada para karyawan. Dukungan dari keluarga dapat secara signifikan berkontribusi pada pencapaian keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Selain dukungan keluarga, penting juga dukungan yang diterima dari organisasi untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara kehidupan dan pekerjaan. Dukungan dari tempat kerja, yang dipersepsikan oleh individu atau dikenal dengan *perceived organizational support*, merujuk pada bagaimana seseorang memandang cara organisasi memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan. Persepsi dukungan organisasi juga mencakup pandangan karyawan terhadap sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, (Poulose dan Sudarsan, 2014:7) juga menyebutkan dukungan yang diberikan oleh organisasi merupakan

salah satu elemen yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Organisasi mampu mendukung karyawan dalam menangani serta mengurangi risiko timbulnya pertentangan saat mengelola beban kerja dan tanggung jawab di luar lingkup pekerjaan dengan menyediakan bantuan yang diperlukan bagi karyawan. Persepsi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi dikenal sebagai persepsi dukungan organisasi. Karyawan membentuk keyakinan tentang tingkat komitmen organisasi terhadap mereka, yang mencerminkan apakah organisasi menghargai keterlibatan dan memperlakukan karyawan dengan baik dalam berbagai situasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002:701).

Persepsi dukungan organisasi mencerminkan keyakinan karyawan tentang apresiasi yang diberikan oleh organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka. Ketika persepsi dukungan organisasi meningkat, karyawan cenderung merasa lebih bertanggung jawab dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar serta peduli terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, saat karyawan merasakan dukungan penuh dari perusahaan, mereka akan menunjukkan sikap yang lebih positif dan bertanggung jawab dalam memberikan kontribusi terbaik mereka. Persepsi dukungan organisasi terbentuk melalui pemberian penghargaan, imbalan, kemajuan karier, akses ke informasi, dan jenis dukungan lainnya yang membantu karyawan mencapai keberhasilan dengan lebih baik (Rhoades & Eisenberger, 2002:210)

Dukungan ini juga diperkuat oleh keterlibatan organisasi atau perusahaan. Kebijakan tentang keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merujuk pada program atau aturan yang ditetapkan dan diterapkan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Hasil Penelitian Brough (Mustikaningrum dan Perdana, 2022:4) menjelaskan Dampak yang dirasakan dari program keseimbangan kehidupan-kerja memiliki arti yang besar. Memberikan peluang kepada karyawan untuk menggunakan “*paid*

family leaves” memiliki dampak yang positif dan penting terhadap keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Ini karena “*paid family leaves*” menunjukkan bahwa perusahaan mendukung kebutuhan karyawan untuk meluangkan waktu bersama keluarga.

Berdasarkan fenomena dan kajian yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak hanya mempunyai tanggung jawab dalam karir namun juga dalam kehidupan pribadinya serta keluarga. Itulah mengapa penting bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Dari latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh Dukungan Keluarga dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Karyawan Burger King Di Kota Semarang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang?
3. Apakah dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang

- 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang.
 - 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang
2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat yang akan didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Manfaat teoritis

Memberikan pengetahuan, informasi, serta mendukung penelitian lebih lanjut dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama dalam hubungannya dengan faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Selain itu, juga bertujuan untuk menambah literatur terkait variabel keseimbangan kehidupan-kerja, dukungan keluarga, dan persepsi dukungan organisasi untuk penelitian masa depan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi pemahaman terkait pengoptimalan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan serta dapat memberikan kontribusi dalam menangani permasalahan seputar keseimbangan antara kehidupan-kerja, serta menjadi panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan menerapkan hari libur dan waktu kerja sesuai dengan seharusnya.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang mengulas variabel yang akan diteliti masih terbilang jarang dilakukan. Untuk mencegah adanya duplikasi hasil penelitian, penjelasan akan diberikan mengenai korelasi variabel dengan kajian sebelumnya. Melalui pencarian, peneliti menemukan beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Alia Elma Khusdiana pada tahun 2019 berjudul "Pengaruh Family Support Terhadap *Work-life Balance* Pada Karyawan Wanita Yang Berumah Tangga Di PT. Kareb Kabupaten Bojonegoro". Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 35 karyawan, yang merupakan sebagian kecil dari total populasi sebanyak 100 karyawan. Temuan dari penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *family support* dan *work-life balance* pada karyawan wanita. Variabel *family support* memiliki pengaruh sebesar 26% terhadap *work-life balance*. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dapat mereka capai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti dan Astiti pada tahun 2019 berjudul "Peran Dukungan Sosial Keluarga Dan Efikasi Diri Terhadap Tingkat *Work-Life Balance* Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di Denpasar". Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 160 mahasiswa yang bekerja di Denpasar, Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri memegang peran penting dalam tingkat *work-life balance* pada mahasiswa, dengan kontribusi sebesar 66%. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($0 < 0,05$) menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga dan efikasi diri secara simultan berperan dalam meningkatkan *work-life balance* pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar, Bali.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sefira pada tahun 2016 berjudul "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Kecerdasan Emosi Dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Kanwil Djp Diy Yang Menjalani *Commuter Marriage*". Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 41 karyawan Kanwil DJP DIY yang sedang menjalani *commuter marriage*. Seluruh populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosi, dukungan sosial, dan *work-life balance*.

4. Maszura dan Novliadi (2020) melakukan penelitian yang berjudul "*The Influence of Perceived Organizational Support on Work-life Balance*" dengan tujuan untuk mengeksplorasi dampak *perceived organizational support* terhadap *work-life balance*. Penelitian ini melibatkan 234 karyawan yang bekerja di sektor perbankan di Kota Lhokseumawe. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Gayathri dan Sajeethkumar (2019) dengan judul "*Work-life Balance and Perceived Organizational Support Among IT Employees*" bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di perusahaan IT, serta untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan. Penelitian ini melibatkan 101 karyawan di bidang IT di India.
6. Penelitian berikutnya dilakukan oleh Maszura dan Novialdi (2020) dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Dukungan organisasi dirasakan memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya *work life balance* pegawai perbankan.
7. Penelitian lain yang dilakukan oleh Amazue dan Onyishi (2015) dengan judul "*Stress Coping Strategies, Perceived Organizational Support and Marital Status as Predictor of Work-life Balance among Nigerian Bank Employees*" bertujuan untuk menginvestigasi apakah strategi penanganan stres, dukungan organisasi, dan status perkawinan memprediksi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini melibatkan 254 karyawan bank di Nigeria. Hasilnya mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang

dirasakan secara signifikan memperkirakan keseimbangan kehidupan kerja pekerja ($\beta = 0,22$, $p = 0,001$) dan berkontribusi tambahan 4% varians dalam keseimbangan kehidupan kerja setelah pengaruh gender, usia, pendidikan dan strategi penanggulangan.

8. Penelitian lain yang dilakukan oleh Thakur dan Kumar (2015) dengan judul "*The effect of Perceived Organizational Support, Role Related Aspect and Work Involvement on Work-life Balance: Self Efficacy as a Moderator*" bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dukungan organisasi, aspek terkait peran (beban kerja, jarak tempuh, dan stagnasi karier), dan keterlibatan kerja terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini melibatkan 96 karyawan dari perusahaan multinasional. Hasilnya korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, terdapat beberapa variabel yang serupa dengan penelitian yang akan dilakukan, yang memberikan kontribusi sebagai kajian pustaka terhadap variabel penelitian, yaitu dukungan keluarga, persepsi dukungan organisasi, dan keseimbangan kehidupan-kerja. Namun, penelitian yang akan dilakukan memiliki perbedaan-perbedaan tertentu dari penelitian terdahulu. Penelitian ini menjadi berbeda dengan penggunaan ketiga variabel tersebut dalam satu judul penelitian, yang sebelumnya belum pernah dikombinasikan dalam satu judul penelitian. Perbedaan lain dari penelitian ini terletak pada subjek penelitian, yang akan terdiri dari karyawan Burger King di Kota Semarang. Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang memiliki kesamaan judul dan konteks penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai signifikan karena keunikan dan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya.

BAB II

Landasan Teori

A. Keseimbangan Kehidupan-kerja

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan-kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja menurut (Fisher et al., 2009:452) merupakan usaha seorang pekerja yang menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan, yang mana hal tersebut akan memunculkan konflik pribadi dan sumber energi bagi pribadi. Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengelola dan mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Andini dan Surjanti, 2017:4). Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu keadaan keseimbangan dalam kehidupan individu dimana individu mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadinya (Maslichah dan Hidayat, 2017:62). (Delecta, 2011:2003) menjelaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sebagai kapasitas seseorang dalam memenuhi persyaratan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan kewajiban lainnya, dengan memperhatikan keselarasan antara jam kerja dan peran dalam keluarga serta komitmen lainnya.

Menurut (Armstrong, 2012:232) keseimbangan kehidupan-kerja adalah capaian yang diperoleh karyawan dalam menciptakan keseimbangan yang memuaskan antara tuntutan pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Ini mencakup harmonisasi dalam tanggung jawab, baik sebagai orangtua maupun dalam aktivitas lain yang menarik minat individu. Pendapat (Sirgy dan Lee, 2018:230) menyatakan bahwa istilah keseimbangan antara kehidupan-kerja melibatkan tingkat keterlibatan yang tinggi, dengan sedikit atau tanpa konflik antara aktivitas di tempat kerja dan aktivitas di luar pekerjaan. (Clark, 2000:751) juga mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah kondisi di mana tidak ada konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks ini, istilah "seimbang" merujuk pada tingkat kepuasan dan efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga, dengan konflik peran yang minimal.

(Lockwood, 2003:3) memberikan definisi keseimbangan kehidupan-kerja sebagai keadaan di mana individu mencapai keseimbangan antara tuntutan yang ada dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lockwood menguraikan keseimbangan kehidupan-kerja ke dalam dua perspektif, yakni dari sudut pandang karyawan dan organisasi. Dalam perspektif karyawan, keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu tantangan di mana individu harus berhasil menjalankan setiap tuntutan yang muncul dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga. Sementara itu, dalam sudut pandang organisasi, keseimbangan kehidupan-kerja menjadi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan, dan fokus pada pencapaian di tempat kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah kondisi keseimbangan individu dalam menjaga peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

2. Aspek-aspek keseimbangan kehidupan-kerja

(McDonald, 2005:54) menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek dari keseimbangan kehidupan-kerja antara lain yaitu :

a. *Time balance* atau keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada proporsi waktu yang diberikan oleh individu untuk menjalani pekerjaannya dan waktu yang diperuntukkan bagi keluarganya atau aspek-aspek kehidupan di luar konteks pekerjaan.

b. *Involment balance* atau keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan melibatkan keseimbangan psikologis individu dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan serta kehidupan di luar pekerjaan.

- c. *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan
Keseimbangan kepuasan menitikberatkan pada tingkat kepuasan yang seimbang dari individu dalam menjalankan peran mereka, baik dalam karier maupun dalam aspek lain kehidupan mereka.

Sedangkan menurut (Fisher et al., 2009:448) mengatakan jika keseimbangan kehidupan-kerja memiliki 4 aspek pembentuk, yaitu :

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)
Dimensi ini berkaitan dengan seberapa besar pekerjaan bisa mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Sebagai contoh, pekerjaan dapat menyulitkan seseorang dalam mengatur waktu untuk kehidupan mereka di luar pekerjaan.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)
Dimensi ini merujuk pada seberapa besar pengaruh kehidupan pribadi seseorang terhadap kinerja pekerjaannya. Sebagai contoh, jika seseorang menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut bisa memengaruhi kinerja mereka saat bekerja.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)
Dimensi ini mencerminkan seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Sebagai contoh, jika seseorang merasa gembira karena kehidupan pribadinya membahagiakan, hal tersebut dapat mempengaruhi suasana hati mereka saat bekerja menjadi lebih positif.
- d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)
Dimensi ini mencerminkan seberapa jauh pekerjaan dapat meningkatkan mutu kehidupan pribadi seseorang. Sebagai contoh, keterampilan yang diperoleh oleh individu selama bekerja memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan

keterampilan tersebut dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek di atas mengenai work-life balance, maka peneliti akan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh (Fisher et al., 2009:448) yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keseimbangan kehidupan-kerja

(Poulose dan Sudarsan, 2014:6) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memiliki potensi memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja, dan faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam tiga sumber utama, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial. Penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga sumber faktor ini adalah sebagai berikut:.

a. Individu

1) Kepribadian

Kepribadian merupakan hasil dari berbagai cara individu merespon lingkungannya dan berinteraksi dengan orang lain. Faktor-faktor utama dalam kepribadian melibatkan kesadaran atau sifat mawas diri, yang mencakup kesungguhan dan motivasi dalam meraih tujuan, ekstraversi yang mengukur tingkat kesenangan terhadap hubungan sosial, *agreeableness* yang menilai kepatuhan terhadap orang lain, keterbukaan terhadap pengalaman, dan neurotisme yang menilai ketahanan terhadap stres. Neurotisme memiliki korelasi positif dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, sementara kesadaran/sifat mawas diri, ekstraversi, *agreeableness*, dan

keterbukaan terhadap pengalaman memiliki korelasi negatif dengan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

2) Kesejahteraan psikologis

Hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan-kerja menunjukkan bahwa jika seseorang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi, maka kemungkinan besar keseimbangan kehidupan-kerja yang dimilikinya juga akan tinggi. Kesejahteraan psikologis individu melibatkan karakteristik psikologis yang positif, termasuk kepuasan, sikap optimis, penerimaan terhadap diri sendiri, dan harapan untuk masa depan.

3) Kecerdasan emosi

Adanya korelasi positif dan sejalan antara kecerdasan emosi serta tingkat keseimbangan kehidupan-kerja seseorang menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat kecerdasan emosi yang tinggi, kemungkinan besar tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang dimilikinya juga tinggi. Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam berbagai aspek emosional, termasuk mengekspresikan emosi, mengidentifikasi emosi, mengontrol emosi diri, mengenali emosi orang lain, dan meregulasi emosi. Dengan kata lain, individu yang mampu mengelola aspek-aspek emosional ini secara efektif memiliki kecenderungan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih optimal.

b. Organisasi

1) Pekerjaan

Pengaturan pekerjaan yang fleksibel memiliki potensi untuk membantu individu mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar konteks pekerjaan. Dengan adanya pengaturan pekerjaan yang demikian, dapat dikatakan bahwa

berbagai konflik yang mungkin timbul dalam lingkup pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan dapat diminimalkan, sehingga berkontribusi pada peningkatan tingkat keseimbangan kehidupan-kerja.

2) Keseimbangan kehidupan-kerja

Perusahaan yang menerapkan kebijakan dan program yang sesuai memiliki potensi untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja. Jenis kebijakan tersebut dapat melibatkan aspek jam kerja, pengaturan cuti, fasilitas pengasuhan anak, dan fleksibilitas dalam tugas pekerjaan karyawan.

3) Dukungan

Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, organisasi, dan atasan dapat memberikan dukungan positif terhadap pencapaian keseimbangan kehidupan-kerja individu. Tingkat dukungan yang tinggi yang diterima oleh individu berkorelasi positif dengan tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang dimilikinya.

4) Stres kerja

Stress kerja memiliki korelasi negatif dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan kesehatan. Individu yang mengalami stres kerja cenderung kesulitan mencapai keseimbangan kehidupan-kerja yang optimal. Stres kerja diartikan sebagai persepsi individu terhadap tugas pekerjaannya, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, dan persepsinya terhadap ancaman yang muncul.

5) Teknologi

Teknologi memberikan kemudahan bagi karyawan dengan memungkinkan karyawan untuk bekerja fleksibel, baik waktu maupun lokasi kerja. Meskipun memberikan kebebasan tersebut, dampaknya terhadap keseimbangan

kehidupan-kerja dapat bersifat positif maupun negatif. Kelebihannya adalah pegawai memiliki kesempatan untuk bekerja dengan lebih fleksibel terkait tempat dan waktu kerja. Namun, jika pegawai tidak dapat menyesuaikan diri dengan situasi tersebut, ini bisa menjadi tantangan bagi mereka dan berdampak buruk pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

6) Peran

Peran yang tidak jelas, jam kerja yang tidak teratur, dan ambiguitas peran yang berlebihan memiliki dampak signifikan pada timbulnya konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mengalami tingkat kekacauan yang tinggi dalam menjalankan perannya, mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan menjadi semakin sulit.

c. Lingkungan Sosial

1) Anak

Tanggung jawab terhadap pengasuhan anak dan jumlah anak yang dimiliki berkaitan erat dengan keseimbangan antara kehidupan-kerja. Semakin banyak jumlah anak, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang meningkat dan memicu konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

2) Dukungan keluarga

Dukungan praktis dan dukungan emosional yang diberikan oleh keluarga atau kerabat memiliki peran penting dalam membantu individu mencapai keseimbangan kehidupan-kerja. Tingkat ekspektasi terhadap perhatian, penerimaan, dan keterlibatan dalam rumah tangga berhubungan dengan pencapaian keseimbangan kehidupan-kerja.

4. Keseimbangan kehidupan-kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, keharmonisan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan personal sangat penting. Dengan menciptakan keseimbangan di antara keduanya, seseorang dapat mengurangi beban tugas pekerjaan, menjadikannya lebih ringan, dan merasakan ketenangan dalam menghadapinya. Islam mendorong setiap individu untuk tidak hanya mengejar kebahagiaan dunia semata, tetapi juga memperhatikan aspek spiritual dan kehidupan akhirat, seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 134:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ الدُّنْيَا فَعِنْدَ اللَّهِ ثَوَابُ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۗ وَكَانَ
اللَّهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Siapa yang menghendaki pahala dunia, maka di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”

Menurut tafsir Al Misbah vol. 2 (Shihab, 2002:614) terhadap ayat ini, Barangsiapa mengharap kenikmatan dan manfaat dunia yang halal melalui jalan yang benar, Allah akan memberinya kenikmatan dunia dan akhirat sekaligus. Karena Dialah satu-satunya yang memiliki kedua kenikmatan itu. Betapapun ayat ini merupakan kecaman kepada orang-orang yang perhatian dan usahanya hanya tercurah sepenuhnya kepada kenikmatan hidup duniawi dengan mengabaikan akhirat. Dengan demikian, ayat ini mengingatkan pula kaum beriman agar jangan sampai usaha mendapatkan kenikmatan duniawi melengahkan mereka dari upaya mencari kenikmatan ukhrawi, karena menghimpun keduanya adalah lebih baik dari hanya memperoleh yang ukhrawi. Atau dengan kata lain, ayat ini merupakan pengajaran kepada orang-orang beriman bahwa janganlah keimanan mereka menjadi penghalang untuk memperoleh kenikmatan duniawi, karena kenikmatan duniawi sebagaimana yang ukhrawi keduanya bersumber dari Allah swt.

B. Dukungan Keluarga

1. Pengertian dukungan keluarga

(Sarafino dan Smith, 2011:81) berpendapat bahwa dukungan keluarga adalah bantuan, perhatian, penghargaan yang dirasakan dari orang lain atau lingkungan sekitar yang membuat individu merasa dicintai. Peran dukungan keluarga dalam konteks dukungan sosial sangat penting, mengacu pada dukungan yang dirasakan dan diberikan oleh individu di lingkungan keluarga yang tersedia dan dapat diakses saat dibutuhkan. Dukungan sosial yang berasal dari keluarga dapat datang dari dua sumber utama: keluarga inti, yang terdiri dari anggota keluarga yang tinggal bersama, dan keluarga luas yang melibatkan hubungan dengan anggota keluarga seperti nenek, kakek, keponakan, saudara, sepupu, paman, dan bibi di luar lingkup keluarga inti (Nadirawati, 2018:29). Konsep dukungan sosial, seperti yang dijelaskan oleh (Sarafino dan Smith, 2011:81) melibatkan aspek dalam memberikan perhatian, kenyamanan, bantuan atau pertolongan, penerimaan, dan penghargaan kepada individu, menciptakan rasa dicintai dan dihargai dalam dirinya.

Dukungan dapat diterima dari berbagai sumber, termasuk dari pasangan atau kekasih, anggota keluarga, teman, organisasi, dan komunitas. (Sarason & Sarason, 1985) menjelaskan bahwa dukungan sosial melibatkan dua aspek kunci: pertama, jumlah sumber dukungan yang dirasakan individu sebagai orang yang dapat diandalkan saat mereka membutuhkan bantuan; dan kedua, tingkat kepuasan terhadap dukungan sosial yang diterima, yang berkaitan dengan keyakinan individu bahwa kebutuhan mereka akan dipenuhi. (Sarafino, 2011:22) mengklasifikasikan dukungan menjadi dua bentuk, yaitu *received support* yang merujuk pada tindakan nyata yang telah diberikan oleh seseorang, dan *perceived support* yang mencakup persepsi individu terhadap kepedulian, bantuan, dan kenyamanan yang diberikan saat dibutuhkan. Ketika dukungan berasal dari keluarga, persepsi individu

terhadap kepedulian, bantuan, dan kenyamanan yang diterima dapat disebut sebagai *perceived family support*.

Menurut (Friedman et al., 2010:5), dukungan dari keluarga mencakup tindakan, sikap, dan penerimaan dari anggota keluarga terhadap satu sama lain. Ini merupakan dukungan yang positif dan ketersediaannya untuk memberikan bantuan serta pertolongan ketika diperlukan selalu ada. Orang yang menerima dukungan dari keluarga merasakan adanya kasih sayang, penghargaan, dan perhatian dari orang-orang tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah dukungan yang dirasakan oleh individu yang berasal dari lingkungan keluarga inti maupun diluar lingkup keluarga inti dan membuat individu merasa dicintai.

2. Aspek-aspek dukungan keluarga

(Sarafino & Smith, 2011:82) menyatakan bahwa dalam dukungan keluarga terdapat beberapa aspek, yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi, dan dukungan penghargaan.

a. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah jenis dukungan yang nyata atau langsung, seperti bantuan finansial, bantuan barang, atau pemberian layanan oleh keluarga atau kerabat untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas tertentu saat seseorang mengalami kesulitan.

b. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah jenis dukungan yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk perhatian, kepedulian, dorongan, empati, dan penerimaan. Jenis dukungan ini dapat membuat individu merasa dihargai, dicintai, serta membantu mengurangi beban yang dirasakannya ketika menghadapi tekanan dalam kehidupan.

c. Dukungan Informasi

Dukungan informasional adalah jenis dukungan yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk petunjuk, nasihat, umpan balik, dan

arahan yang dapat membantu individu mengatasi kesulitan atau masalah yang dihadapinya.

d. Dukungan Penghargaan

Dukungan penghargaan adalah bentuk dukungan yang diberikan dengan mengakui dan memahami tuntutan-tuntutan yang ada dalam pekerjaan yang sedang dihadapi.

Aspek dukungan keluarga yang diungkapkan oleh (House, 1989:180) antara lain sebagai berikut :

a. Emosional

Cinta, kasih sayang dan harapan, perhatian, kepercayaan dan kesediaan untuk mendengarkan.

b. Informatif

Memberikan pedoman yang membantu seseorang dalam mengelola kehidupannya dengan lebih lancar, serta memberikan saran yang berguna untuk memudahkan mereka dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

c. Instrumental

Adanya fasilitas untuk memberikan dukungan melalui waktu, peralatan kerja, bantuan keuangan, peluang, dan penyesuaian lingkungan.

d. Penilaian

Dukungan ini mencakup peningkatan hubungan sosial dan evaluasi bersama dengan tanggapan yang diterima oleh individu. Dukungan tersebut bisa berupa penghargaan positif, dorongan untuk maju, atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan yang dimiliki individu.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek di atas mengenai dukungan keluarga, maka peneliti akan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh (Sarafino & Smith, 2011:82) yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi dan dukungan penghargaan.

3. Dukungan keluarga dalam perspektif islam

Ajaran Islam mendorong umatnya untuk saling peduli terhadap sesama manusia. Islam mengajarkan nilai-nilai kasih sayang dan mengasihi, serta menyerukan kepada manusia agar saling menyayangi dan memperlihatkan kepedulian satu sama lain. Prinsip-prinsip ini menjadi fondasi untuk membentuk masyarakat yang bersifat empati dan saling mendukung dalam kebaikan, seperti yang tertulis di dalam Al-Qur'an surat Al-Balad ayat 17.

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ ﴿١٧﴾

Yang memiliki arti sebagai berikut:

“Kemudian, dia juga termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar serta saling berpesan untuk berkasih sayang.”.

Tafsir dari (kemenang 2019) mengenai ayat ini sebagai berikut, “Kemudian, bila dia mau menempuh jalan yang mendaki dan sukar itu maka dia termasuk orang-orang yang beriman dengan kukuh dan saling berpesan untuk bersabar dalam berbuat baik, menjauhi maksiat, serta menghadapi kesusahan hidup, dan saling berpesan untuk berkasih sayang kepada sesama makhluk. Pekerjaan berat lainnya adalah beriman dan saling menasihati untuk sabar dan menyayangi antara sesama Muslim. Juga yang berat melaksanakannya adalah menyayangi orang lain seperti menyayangi diri sendiri atau keluarga sendiri”.

Dalam ayat menjelaskan bahwa Allah memerintahkan Sesama umat Muslim, terutama dalam lingkup keluarga, diwajibkan untuk saling memberikan kasih sayang. Ajaran ini mencakup saling memberikan nasihat positif untuk melakukan kebaikan serta bersama-sama mendukung satu sama lain dalam mengatasi kesulitan hidup. Sebagai wujud dari keimanan, umat Muslim diharapkan untuk mengaktualisasikan sikap penuh kasih terhadap sesama manusia, sebagaimana yang telah diperintahkan Rasulullah: “Orang yang

penyayang disayang oleh Yang Maha Penyayang. Sayangilah orang yang ada di bumi, maka yang ada di langit akan menyayangi kalian. (Riwayat at-Tirmidzi, Abu Dawud, dan Ahmad dari Abdullah bin ‘Amr)’’.

C. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian persepsi dukungan organisasi

Istilah persepsi sering digunakan untuk menggambarkan cara kita memahami dan menginterpretasikan pengalaman, baik terhadap objek maupun peristiwa. Persepsi merupakan proses di mana berbagai data dari indera kita, seperti penglihatan, pendengaran, dan perasaan, digabungkan dan diatur sedemikian rupa sehingga kita dapat mengerti dunia di sekitar kita, termasuk menyadari diri sendiri.

Kehadiran persepsi dalam lingkungan organisasi memiliki signifikansi besar karena dapat memengaruhi perilaku individu sesuai dengan pandangan mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi, hal ini dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, persepsi negatif juga dapat berdampak buruk. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan persepsi positif di kalangan karyawan mereka.

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002:712). Menurut (Toqwy dan Edward, 2021:66) persepsi dukungan organisasi merujuk pada tingkat keyakinan karyawan terhadap fakta bahwa organisasi tempat karyawan bekerja menghargai sumbangan yang karyawan berikan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Persepsi dukungan organisasi adalah gambaran komprehensif yang dibentuk oleh karyawan tentang seberapa besar komitmen yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Hal ini mencakup

penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan serta perhatian yang diberikan organisasi terhadap kehidupan pribadi karyawan menurut (Luthans, 2006:98). Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi dapat dianggap sebagai bentuk komitmen yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan. Ketika organisasi menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan, hal ini menciptakan saling penghargaan di antara keduanya. Penghargaan ini dapat memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, termasuk perasaan diterima dan diakui, kemungkinan untuk mendapatkan gaji dan promosi, akses ke informasi yang relevan di lingkungan perusahaan, serta bantuan lain yang diperlukan untuk menjalankan tugas pekerjaan secara efektif. Adanya norma timbal balik ini menunjukkan pentingnya keterlibatan dan perhatian bersama antara karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama dalam hubungan kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002:712)

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah pandangan yang dimiliki karyawan tentang sejauh mana organisasi menunjukkan kepedulian dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

2. Aspek-aspek yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi

Aspek-aspek persepsi menurut (Sarwono, 2010:103) menjelaskan bahwa aspek persepsi dibagi menjadi 3, diantaranya:

a. Aspek Kognitif

Komponen yang terbentuk dari pengetahuan atau informasi yang dimiliki individu tentang suatu objek sikap. Pengetahuan ini menjadi dasar bagi pembentukan keyakinan khusus dan sikap terhadap objek tersebut.

b. Aspek Afektif

Afektif berkaitan dengan perasaan suka atau tidak suka. Oleh karena itu, sifat evaluatif terutama terkait dengan penilaian terhadap nilai-nilai budaya atau sistem nilai yang dimiliki individu.

c. Aspek Konatif

Merupakan Kesiapan individu untuk bertindak sesuai dengan sikapnya terhadap suatu objek.

Kemudian menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002:742), terdapat tiga aspek yang sering dibahas dari persepsi dukungan organisasi, yaitu:

a. Keadilan organisasi

Pentingnya distribusi tugas dan pengambilan keputusan yang adil di dalam organisasi dapat memengaruhi penilaian karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Semakin baik penilaian karyawan terhadap keadilan organisasi, semakin tinggi persepsi mereka terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

b. Dukungan supervisor/atasan

Supervisor sering menjadi representasi organisasi, sehingga cara supervisor memperlakukan karyawan dianggap sebagai gambaran langsung dari seberapa dihargai karyawan oleh organisasi. Hal ini tergantung pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi supervisor sebagai perwakilan dari organisasi, dibandingkan dengan melihat tindakan supervisor sebagai sikap pribadi belaka.

c. Reward organisasi dan kondisi kerja

Karyawan akan merasa dihargai jika mereka menerima penghargaan atas usaha mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti keamanan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan peluang promosi juga menunjukkan dukungan dari organisasi, yang dapat menguntungkan kedua belah pihak. Karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan suasana hati yang positif, sementara organisasi akan mendapatkan komitmen dari karyawan serta peningkatan kinerja dari mereka.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek di atas mengenai persepsi dukungan organisasi, maka peneliti akan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (Rabani, 2021:6) yaitu

keadilan organisasi, dukungan supervisor/atasan dan reward organisasi dan kondisi kerja.

3. Persepsi Dukungan organisasi dalam perspektif islam

Ayat al-Qur'an di Surat al-Ahqaf, ayat 19, menegaskan pentingnya memberikan upah yang adil kepada pekerja sesuai dengan kerja keras mereka, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah di kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatannya dan tidak dirugikan (al-Ahqaf: 19).

Menurut Tafsir Al Misbah vol. 12 (Shihab, 2005:403) ayat tersebut menjelaskan Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan akan memperoleh imbalan yang sepadan. Oleh karena itu, diperlukan kehati-hatian dalam menerapkan prinsip keadilan, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di mana sebagian besar karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

D. Pengaruh Dukungan Keluarga dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan kehidupan-kerja

Bergerak melalui arus kehidupan yang cepat dan dinamis, perhatian terhadap sejauh mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dijaga menjadi semakin penting. Beberapa masalah umum yang dapat muncul dalam pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja melibatkan dinamika kompleks antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi. (Greenhaus et al., 2003:522) mendefinisikan tahap keseimbangan

kehidupan-kerja adalah ketika seseorang berhasil menemukan keseimbangan antara tugas-tugas pekerjaan dan komitmen keluarga, sambil memastikan bahwa keterlibatan mereka dalam kedua peran tersebut sejalan dengan kepuasan pribadi dan profesional kerja yang individu rasakan. Keseimbangan antara kehidupan kerja merupakan kondisi dimana seseorang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan profesinya dan aspek-aspek kehidupan pribadinya. Bagi individu, hal ini melibatkan kemampuan untuk mengatur waktu dan energi secara efektif antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga serta kehidupan pribadi lainnya. Dari perspektif perusahaan, mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja adalah tantangan yang mengharuskan pembentukan budaya organisasi yang mendukung karyawan dalam menyeimbangkan fokus dan produktivitas di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi mereka di luar jam kerja (Herlina, 2021:133).

Mencapai keseimbangan antara kehidupan-kerja dapat memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengelola berbagai peran yang mereka hadapi, dimana tiap peran seringkali menghadirkan tuntutan yang berbeda. Keseimbangan ini juga dapat membantu individu untuk tetap merasa positif dan senang dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan hidup mereka secara keseluruhan (Naufal Lathip, 2022:33). Di samping itu, perusahaan juga meraih manfaat saat karyawan mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini mencakup penurunan tingkat absensi, penurunan tingkat pergantian karyawan, peningkatan komitmen karyawan, peningkatan kesehatan dan keselamatan, yang semuanya berdampak positif pada produktivitas, serta mengurangi tingkat stress (Nurhabiba, 2020:278)

Persepsi tentang dukungan organisasi adalah cara seseorang melihat sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Karyawan dalam sebuah organisasi cenderung membentuk kepercayaan

umum terkait dengan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap persepsi yang dimiliki oleh karyawan. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada cara setiap karyawan melihat sejauh mana organisasi menilai mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan mengakui kemampuan mereka dalam mengelola peran-peran yang dimiliki (Eisenberger et al., 1986:505)

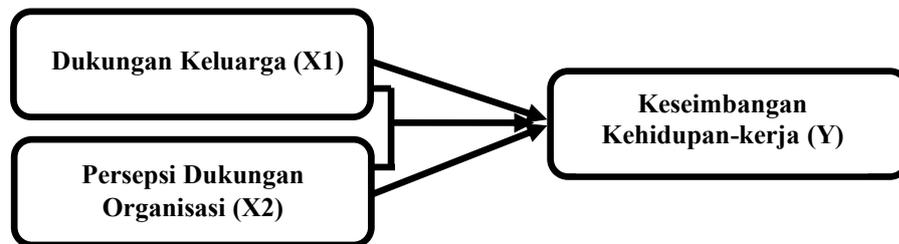
Sebuah penelitian yang telah dilakukan oleh (Abendroth dan Dulk, 2011:14) menemukan bahwa dukungan emosional dari keluarga memiliki korelasi positif dengan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Dalam konteks karyawan, dukungan emosional memiliki dampak signifikan pada pencapaian keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Bentuk dukungan tersebut menciptakan perasaan perhatian, kasih sayang, dan dapat meredakan beban saat menghadapi tekanan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, (Poulose dan Sudarsan, 2014:7) juga menyebutkan dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja. Organisasi dapat memberikan bantuan kepada karyawan dalam mengelola dan mengurangi kemungkinan konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan dengan memberikan dukungan yang diperlukan. Karyawan yang mendapat dukungan organisasi yang memadai akan membentuk persepsi tentang perhatian dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya (Rhoades dan Eisenberger, 2002:701).

Berdasarkan uraian di atas keseimbangan kehidupan-kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor tersebut adalah faktor lingkungan sosial yakni dukungan keluarga dan faktor individu mengenai persepsi dukungan organisasi. Peran yang dimainkan oleh dukungan keluarga dalam menyediakan ragam bantuan, seperti dukungan emosional, dukungan praktis, dukungan informasi, dan penghargaan, saat diperlukan oleh karyawan, sangatlah penting. Kehadiran jenis dukungan ini dapat sangat membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional kerja. Kemudian, karyawan yang

menilai dukungan organisasi secara positif akan cenderung merasa memiliki tanggung jawab untuk mendukung kesejahteraan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperkuat keyakinan karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, serta mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Ini sangat penting untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bagi setiap individu di dalam organisasi.

Berdasarkan kerangka teori yang telah disajikan, tergambar bahwa adanya dukungan dari keluarga dan persepsi positif terhadap dukungan dari organisasi memberikan dampak positif terhadap keseimbangan antara kehidupan-kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa individu yang mendapatkan tingkat dukungan keluarga yang baik dan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi cenderung memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang lebih baik.

Tabel 2. 1 Kerangka Berfikir



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan landasan teori di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan Burger King di Kota Semarang.
2. Terdapat pengaruh Persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan Burger King di Kota Semarang.

3. Terdapat pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan Burger King di Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2019:8) menyatakan bahwa metode kuantitatif dinilai sebagai tata cara lama yang digunakan karena telah menjadi budaya sebagai tata cara melakukan riset. (Azwar, 2017:5) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif berfokus pada analisis data numerik yang dikumpulkan melalui proses pengukuran dan kemudian diolah menggunakan aplikasi analisis statistik.

B. Variabel Penelitian

Variabel disebutkan sebagai sebuah konsep yang memiliki variasi atau ragam (Winarsunu, 2023:3). Dalam kerangka metodologi, terdapat dua klasifikasi variabel penelitian: variabel yang mempengaruhi (independen) dan variabel yang dipengaruhi (dependen). Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel, dengan dua di antaranya sebagai variabel independen dan satu sebagai variabel dependen, adapun variabel-variabel tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel Dependen : Keseimbangan Kehidupan-kerja
2. Variabel Independen 1 : Dukungan Keluarga
3. Variabel Independen 2 : Persepsi Dukungan Organisasi

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel yang dibentuk berdasarkan karakteristik yang diamati dari variabel tersebut. Dalam konteks penelitian ini, definisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan-kerja

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah kondisi keseimbangan individu dalam menjaga peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Pengukuran variabel keseimbangan kehidupan-kerja dapat diungkap dengan menggunakan skala psikologi keseimbangan kehidupan-kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Fisher et al., 2009:452) yaitu WIPL (*Work*

Interference With Personal Life), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Semakin tinggi nilai keseimbangan kehidupan-kerja pada skala maka tinggi pula keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan pada karyawan burger king di kota semarang. Hal ini berlaku juga dengan sebaliknya.

2. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah dukungan yang dirasakan oleh individu yang berasal dari lingkungan keluarga inti maupun diluar lingkup keluarga inti dan membuat individu merasa dicintai. Variabel dukungan keluarga bisa diukur dengan menggunakan skala psikologi dukungan keluarga yang disusun berdasarkan aspek yang dijelaskan oleh (Sarafino dan Smith, 2011:81) yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi dan dukungan penghargaan. Semakin tinggi nilai dukungan keluarga pada skala maka semakin tinggi pula dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan Burger King Kota Semarang. Hal ini berlaku juga untuk sebaliknya.

3. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan yang dimiliki oleh karyawan mengenai sejauh mana organisasi menunjukkan kepedulian dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Variabel persepsi dukungan organisasi bisa dinilai melalui penggunaan skala psikologi persepsi dukungan organisasi yang dirancang berdasarkan aspek-aspek yang diidentifikasi oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002:712) yaitu keadilan organisasi, dukungan supervisor/atasan dan reward organisasi dan kondisi kerja. Semakin tinggi penilaian terhadap dukungan organisasi pada skala yang digunakan, semakin tinggi juga persepsi dukungan organisasi. Ini juga berlaku sebaliknya, di mana semakin rendah penilaian pada skala, semakin rendah pula persepsi dukungan organisasi.

D. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Burger King yang berada di Kota Semarang yaitu sebanyak 5 cabang. Data akan dikumpulkan melalui distribusi kuesioner secara daring menggunakan platform Google Form. Penelitian direncanakan akan dilakukan pada 27-29 Mei 2024.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan suatu domain yang mencakup beragam obyek atau subjek dengan atribut dan karakteristik khusus yang membedakan satu sama lain dan dapat menariknya sebagai sebuah kesimpulan dari suatu penelitian (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini populasinya mencakup karyawan yang ada di Burger King Kota Semarang yang berjumlah 101 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019:81) sampel adalah representasi dari sebagian dari atribut atau karakteristik yang ada di dalam populasi. Menurut (Latipun, 2015:30) sampel adalah sebagian kecil yang mewakili keseluruhan populasi. Sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 101 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah suatu cara atau prosedur dalam mengambil sampel dari beragam atribut atau kriteria yang ada dalam populasi yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik sampling yang dikenal sebagai sampling jenuh atau *saturation sampling*. Sampling jenuh merujuk pada teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019:85). Tindakan tersebut diambil karena jumlah populasi yang tergolong kecil dan untuk mengurangi risiko kesalahan dalam generalisasi.

F. Teknik Pengumpulan data

Kualitas pengumpulan informasi merupakan kesesuaian metode yang digunakan untuk memperoleh informasi. Salah satu metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah melalui teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan berbagai referensi dan metode. Penelitian ini fokus pada pengumpulan data dari karyawan Burger King di Kota Semarang.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket skala psikologi dengan menggunakan daftar pernyataan sesuai dengan aspek-aspek tersebut. Skala psikologi yang digunakan untuk mendapatkan informasi pada penelitian ini yaitu skala keseimbangan kehidupan-kerja, dukungan keluarga, dan persepsi dukungan organisasi. Pada pernyataan yang dijawab oleh responden, peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat, perilaku, pemahaman serta pemikiran seseorang tentang suatu fakta.

Skala Likert mengubah variabel yang akan diukur menjadi beberapa indikator variabel penelitian. Kemudian, indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menciptakan item-item instrumen dalam bentuk pernyataan. Skala ini menggunakan opsi jawaban SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pada penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah sangat sesuai (4), sesuai (3), tidak sesuai (2), sangat tidak sesuai (1). Sedangkan penilaian untuk pernyataan *unfavorable* adalah sangat sesuai (1), sesuai (2), tidak sesuai (3), sangat tidak sesuai (4).

Tabel 3. 1 Skala Likert

| Respon | Favorable | Unfavorable |
|---------------------------|------------------|--------------------|
| SS (Sangat Sesuai) | 4 | 1 |
| S (Sesuai) | 3 | 2 |
| TS (Tidak Sesuai) | 2 | 3 |
| STS (Sangat Tidak Sesuai) | 1 | 4 |

Berikut aspek variabel independen dan dependen yang termasuk dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Keseimbangan Kehidupan-Kerja

Blueprint skala keseimbangan kehidupan-kerja pada penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh (Fisher et al., 2009:452). Dengan menyusun kembali daftar pernyataan dan menetapkan urutan nomor aitem sesuai dengan kebutuhan penelitian, skala keseimbangan kehidupan-kerja terdiri dari 48 pernyataan, dengan 24 pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan 24 pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Tabel 3. 2 Blueprint Keseimbangan Kehidupan-kerja

| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|------------------------------|---|--|------------|--------------|--------|
| | | | <i>Fav</i> | <i>Unfav</i> | |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | WIPL (Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi) | Durasi kerja yang menghambat kehidupan pribadi | 1, 2 | 25, 26 | 4 |
| | | Memiliki peran yang bertentangan di lingkungan pekerjaan | 27, 28 | 3, 4 | 4 |
| | | Munculnya perasaan emosi negatif karena tuntutan pekerjaan | 5, 6 | 29, 30 | 4 |
| | PLIW (Kehidupan pribadi dapat mengganggu) | Adanya sikap atau perilaku yang menghambat kehidupan kerja | 31, 32 | 7, 8 | 4 |

| | | | | | |
|--|---|---|--------|--------|---|
| | u pekerjaan) | Ketegangan yang dirasakan individu ketika memiliki peran ganda di lingkungan keluarga | 9, 10 | 33, 34 | 4 |
| | | Energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaan | 35, 36 | 11, 12 | 4 |
| | PLEW (Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja) | Adanya dukungan positif yang berasal dari keluarga | 13, 14 | 37, 38 | 4 |
| | | Sejauh mana kepribadian dapat meningkatkan kualitas kerja | 39, 40 | 15, 16 | 4 |
| | | Memiliki sikap sentralisasi dalam kehidupan kerja individu | 17, 18 | 41, 42 | 4 |
| | WEPL (Pekerjann meningkatkan performa kehidupan pribadi) | Adanya dukungan positif yang berasal dari dalam organisasi | 43, 44 | 19, 20 | 4 |
| | | Memperoleh sarana penunjang kebutuhan individu sebagai | 21, 22 | 45, 46 | 4 |

| | | | | | |
|---------------|--|--|-----------|-----------|-----------|
| | | orientasi kerja | | | |
| | | Kualitas lingkungan kerja yang berlangsung | 47, 48 | 23, 24 | 4 |
| Jumlah | | | 24 | 24 | 48 |

2. Skala Dukungan Keluarga

Blueprint skala dukungan keluarga pada penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh (Sarafino dan Smith, 2011:81). Dengan melakukan penyesuaian pada daftar pernyataan serta pengaturan nomor aitem sesuai dengan kebutuhan penelitian, terdapat total 32 pernyataan pada skala keseimbangan kehidupan-kerja, di mana terdapat 16 pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan 16 pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Tabel 3. 3 Blueprint Dukungan Keluarga

| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|-------------------|-----------------------|---|------------|--------------|--------|
| | | | <i>Fav</i> | <i>Unfav</i> | |
| Dukungan Keluarga | Dukungan Instrumental | Keluarga memberikan materi yang diperlukan individu | 15, 16 | 31, 32 | 4 |
| | | Keluarga menyediakan fasilitas yang dibutuhkan individu | 29, 30 | 13, 14 | 4 |
| | Dukungan Emosional | Keluarga dijadikan sebagai tempat yang aman | 11, 12 | 27, 28 | 4 |

| | | | | | |
|---------------|----------------------|--|-----------|-----------|-----------|
| | | Keluarga membantu individu dalam mengatur emosi | 25, 26 | 9, 10 | 4 |
| | Dukungan Informasi | Keluarga memberikan informasi untuk mengungkapkan masalah yang dihadapi individu | 7, 8 | 23, 24 | 4 |
| | | Keluarga memberikan saran untuk mengatasi masalah yang dihadapi individu | 21, 22 | 5, 6 | 4 |
| | Dukungan Penghargaan | Keluarga memberikan <i>feedback</i> atas sesuatu yang telah dilakukan oleh individu | 3, 4 | 19, 20 | 4 |
| | | Keluarga memberikan penghargaan kepada individu atas pencapaian yang berhasil diraih | 17, 18 | 1, 2 | 4 |
| Jumlah | | | 16 | 16 | 32 |

3. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Blueprint skala persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh (Rhoades & Eisenberger, 2002:712). Dengan menyusun ulang daftar pernyataan dan mengatur urutan nomor aitem sesuai dengan persyaratan penelitian, terdapat 32 pernyataan dalam skala keseimbangan kehidupan-kerja, dengan

pembagian 16 pernyataan mendukung (*favorable*) dan 16 pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Tabel 3. 4 Blueprint Persepsi Dukungan Organisasi

| <i>Variabel</i> | <i>Aspek</i> | <i>Indikator</i> | <i>Aitem</i> | | <i>Jumlah</i> |
|------------------------------|-------------------------------------|---|--------------|--------------|---------------|
| | | | <i>Fav</i> | <i>Unfav</i> | |
| Persepsi Dukungan Organisasi | Keadilan organisasi | Individu mendapat keadilan secara struktural di lingkungan organisasi | 23, 24 | 7, 8 | 4 |
| | | Perlakuan yang diberikan organisasi terhadap individu | 5, 6 | 21, 22 | 4 |
| | Dukungan supervisor | Individu merasa atasan menghargai kontribusi yang diberikan | 19, 20 | 3, 4 | 4 |
| | | Individu merasa dipedulikan dengan atasan dalam hal tugas | 1, 2 | 17, 18 | 4 |
| | Reward organisasi dan kondisi kerja | Organisasi memberikan kesempatan untuk maju bagi individu | 25, 26 | 9, 10 | 4 |
| | | Organisasi memberikan apresiasi kepada hasil kerja individu | 11, 12 | 27, 28 | 4 |
| | | Berkurangnya tingkat stres yang dialami individu | 29, 30 | 13, 14 | 4 |

| | | | | | |
|---------------|--|--|-----------|-----------|-----------|
| | | ketika sedang bekerja | | | |
| | | Meningkatnya kepuasan individu ketika sedang bekerja | 15, 16 | 31, 32 | 4 |
| Jumlah | | | 16 | 16 | 32 |

G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Adanya upaya untuk menguji keakuratan perangkat pengukur ini agar peneliti dapat menunjukkan seberapa tepatnya perangkat tersebut berfungsi, subjek apa yang akan diukur, dan seberapa presisi perangkat pengukur tersebut. Metode yang digunakan dalam pengujian ini melibatkan penyebaran skala kepada partisipan sesuai dengan pedoman yang ditentukan.

1. Validitas

Validitas merupakan tingkatan yang memberi kebenaran dari sebuah instrument riset. (Sugiyono, 2019:156) mengungkapkan bahwa instrument penelitian akan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur. Dalam penelitian ini, tingkat validitas akan dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows versi 25. Studi ini menggunakan pendekatan validitas isi, dimana indikasi dari validitas isi yang terpenuhi diperoleh melalui prosedur validasi terhadap semua item pada skala. Kelayakan aitem dinilai dari hasil penilaian, pendapat, dan masukan oleh para expert judgement yakni oleh dosen pembimbing.

2. Uji Daya Beda Aitem

Pengujian daya beda item dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh item dapat menentukan sampel mana yang memiliki atribut dan tidak. Cara untuk mengetahui seberapa jauh item dapat membedakan individu atau kelompok individu memiliki atribut yang diukur atau tidak, melalui uji daya beda item. Semakin tinggi daya beda item, maka

instrumen penelitian akan semakin baik. Pengujian daya beda item menggunakan *uji corrected item total correlation*, jika nilai pengujian lebih besar dari 0.3, maka item dapat digunakan.

3. Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019:130) pengujian reliabilitas mengukur seberapa konsisten hasil pengukuran dari objek yang sama, menunjukkan konsistensi instrumen pengukuran tersebut. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk memberikan data yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *alpha Cronbach* dengan menggunakan perangkat lunak SPSS *for Windows*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses di mana data dikumpulkan, disusun, dan diolah untuk mengartikan data yang diperoleh Menurut (Sugiyono, 2019:206) proses analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti narasumber atau sumber data lainnya. Proses ini melibatkan identifikasi jenis responden, pengelompokan data berdasarkan variabel, penyajian data yang diteliti, tabulasi data dari semua responden, pengujian hipotesis, dan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam SPSS, kegiatan analisis data meliputi langkah-langkah berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data menunjukkan kecenderungan mendekati distribusi normal atau tidak. Untuk melakukan pengujian normalitas data, digunakan metode *Test of Normality Kolmogorov Smirnov* pada perangkat lunak SPSS. Data dianggap normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel yang telah ditetapkan atau tidak. Untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear, dilakukan pengujian dengan menggunakan test for linearity menggunakan perangkat lunak SPSS. Apabila nilai hasil uji tersebut $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan korelasi antara variabel independen, atau bebas. Menurut (Ghozali, 2018:105), Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Kehadiran korelasi antara variabel independen dapat mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas, yang dapat memengaruhi keandalan model regresi. Pengujian multikolinearitas biasanya melibatkan penilaian terhadap nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 , hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam data. Namun, jika nilai VIF > 10 , ini mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas yang perlu diatasi.

d. Uji Hipotesis

Menurut (Arifin, 2017:18) uji hipotesis dilakukan dalam menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Kegiatan ini bertujuan untuk secara empiris menguji hipotesis yang telah direncanakan dalam penelitian ini. Uji hipotesis menggunakan metode uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Pengujian akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Uji regresi sederhana dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Uji regresi berganda dilakukan untuk menilai tingkat signifikansi. Jika nilai signifikansinya menunjukkan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama dan hipotesis diterima. Namun, jika nilai signifikansinya $>0,05$, maka hipotesis tersebut akan ditolak.

I. Hasil Uji Coba Instrumen

Sebuah instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu sebelum bisa diberikan kepada sampel, tahapnya adalah pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian ini oleh beberapa pihak yang disebut sebagai uji coba atau try out, tujuannya untuk mengetahui item mana saja yang valid dan yang tidak valid, dan berapa tingkat reliabilitas dari sebuah instrumen penelitian.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan pegawai instansi/perusahaan diluar sampel penelitian, karena kondisi populasi yang sedikit dan digunakan secara keseluruhan sebagai sampel. Subjek dalam uji coba ini sebanyak 30 pegawai Burger King Kota Surakarta. Berdasarkan uji coba tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

1) Skala Keseimbangan Kehidupan-kerja

Skala persepsi kinerja pegawai memiliki 48 item untuk di uji menggunakan corrected-item total correlation dalam aplikasi SPSS 25. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 17 item tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,3 dan menyisahkan 31 item. Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala keseimbangan kehidupan-kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel

Tabel 3. 5 Blueprint Keseimbangan Kehidupan-kerja Setelah Uji Coba

| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|--------------|-----------------------------|------------------------------|------------|--------------|--------|
| | | | <i>Fav</i> | <i>Unfav</i> | |
| Keseimbangan | WIPL (Pekerjaan mengganggu) | Durasi kerja yang menghambat | 1, 2* | 25, 26 | 3 |

| | | | | | |
|-----------------|--|---|----------|---------|---|
| Kehidupan Kerja | kehidupan pribadi) | kehidupan pribadi | | | |
| | | Memiliki peran yang bertentangan di lingkungan pekerjaan | 27*, 28* | 3, 4 | 2 |
| | | Munculnya perasaan emosi negatif karena tuntutan pekerjaan | 5, 6 | 29, 30 | 4 |
| | PLIW (Kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan) | Adanya sikap atau perilaku yang menghambat kehidupan kerja | 31*, 32* | 7*, 8 | 1 |
| | | Ketegangan yang dirasakan individu ketika memiliki peran ganda di lingkungan keluarga | 9, 10 | 33*, 34 | 3 |
| | | Energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaan | 35, 36 | 11, 12 | 4 |
| | PLEW (Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam) | Adanya dukungan positif yang berasal dari keluarga | 13*, 14* | 37*, 38 | 2 |
| | | Sejauh mana kepribadian dapat meningkatkan | 39, 40 | 15, 16* | 3 |

| | | | | | |
|---------------|---|--|-----------|-----------|-----------|
| | dunia kerja) | n kualitas kerja | | | |
| | | Memiliki sikap sentralisasi dalam kehidupan kerja individu | 17, 18 | 41, 42 | 4 |
| | WEPL (Pekerjann meningkatkan performan kehidupan pribadi) | Adanya dukungan positif yang berasal dari dalam organisasi | 43*, 44* | 19, 20* | 1 |
| | | Memperoleh sarana penunjang kebutuhan individu sebagai orientasi kerja | 21, 22* | 45, 46 | 3 |
| | | Kualitas lingkungan kerja yang berlangsung | 47, 48 | 23*, 24* | 2 |
| Jumlah | | | 14 | 17 | 31 |

* item gugur

2) Skala Dukungan Keluarga

Skala dukungan keluarga memiliki 32 item untuk di uji menggunakan corrected-item total correlation dalam aplikasi SPSS 25. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 7 item tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,3 dan menyisahkan 25 item. Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala dukungan keluarga yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel

Tabel 3. 6 Blueprint Dukungan Keluarga Setelah Uji Coba

| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|----------|-------|-----------|------------|--------------|--------|
| | | | <i>Fav</i> | <i>Unfav</i> | |

| | | | | | |
|-------------------|-----------------------|---|---------|---------|---|
| Dukungan Keluarga | Dukungan Instrumental | Keluarga memberikan materi yang diperlukan individu | 15, 16 | 31, 32 | 4 |
| | | Keluarga menyediakan fasilitas yang dibutuhkan Individu | 29, 30 | 13, 14 | 4 |
| | Dukungan Emosional | Keluarga dijadikan sebagai tempat yang aman | 11*, 12 | 27*, 28 | 2 |
| | | Keluarga membantu individu dalam mengatur emosi | 25, 26 | 9, 10* | 3 |
| | Dukungan Informasi | Keluarga memberikan informasi untuk mengungkapkan masalah yang dihadapi individu | 7, 8* | 23, 24* | 2 |
| | | Keluarga memberikan saran untuk mengatasi masalah yang dihadapi individu | 21, 22 | 5*, 6 | 3 |
| | Dukungan Penghargaan | Keluarga memberikan <i>feedback</i> atas sesuatu yang telah dilakukan oleh individu | 3, 4 | 19, 20 | 4 |

| | | | | | |
|---------------|--|--|-----------|-----------|-----------|
| | | Keluarga memberikan penghargaan kepada individu atas pencapaian yang berhasil diraih | 17, 18 | 1*, 2 | 3 |
| Jumlah | | | 14 | 11 | 25 |

*item gugur

3) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala persepsi dukungan organisasi memiliki 32 item untuk di uji menggunakan corrected-item total correlation dalam aplikasi SPSS 25. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 6 item tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,3 dan menyisahkan 26 item. Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala dukungan keluarga yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel

Tabel 3. 7 Blueprint Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba

| <i>Variabel</i> | <i>Aspek</i> | <i>Indikator</i> | <i>Aitem</i> | | <i>Jumlah</i> |
|------------------------------|---------------------|---|--------------|--------------|---------------|
| | | | <i>Fav</i> | <i>Unfav</i> | |
| Persepsi Dukungan Organisasi | Keadilan organisasi | Individu mendapat keadilan secara struktural di lingkungan organisasi | 23*, 24 | 7, 8 | 3 |
| | | Perlakuan yang diberikan organisasi terhadap individu | 5, 6 | 21, 22 | 4 |
| | Dukungan supervisor | Individu merasa atasan menghargai kontribusi yang diberikan | 19, 20 | 3, 4 | 4 |

| | | | | | |
|--|--|--|----------|-----------|-----------|
| | | Individu merasa dipedulikan dengan atasan dalam hal tugas | 1*, 2 | 17*, 18 | 2 |
| | <i>Reward</i> organisasi dan kondisi kerja | Organisasi memberikan kesempatan untuk maju bagi individu | 25, 26 | 9, 10 | 4 |
| | | Organisasi memberikan apresiasi kepada hasil kerja individu | 11, 12 | 27, 28 | 4 |
| | | Berkurangnya tingkat stres yang dialami individu ketika sedang bekerja | 29*, 30* | 13*, 14 | 1 |
| | | Meningkatnya kepuasan individu ketika sedang bekerja | 15, 16 | 31, 32 | 4 |
| | | Jumlah | | 12 | 14 |

* item gugur

b. Hasil Uji Reliabilitas

1) Skala Keseimbangan Kehidupan-kerja

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien $>0,60$. Pengujian pada skala keseimbangan kehidupan-kerja menunjukkan koefisien sebesar $0,938 > 0,60$. maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Keseimbangan Kehidupan-kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .938 | 31 |

2) Skala Dukungan Keluarga

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien lebih dari $>0,60$. Pengujian pada skala dukungan keluarga menunjukkan koefisien sebesar $0,922 > 0,60$. Maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .922 | 25 |

3) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien lebih dari $>0,60$. Pengujian pada skala persepsi dukungan organisasi menunjukkan koefisien sebesar $0,922 > 0,60$. Maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .922 | 26 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Burger King Kota Semarang. Populasi berjumlah 101 karyawan, sampel yang digunakan saturation sampling sehingga sampel digunakan keseluruhan karyawan sejumlah 101. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang disebar melalui google form kepada karyawan. Berdasarkan kuesioner google form yang telah disebar, sebaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin di Burger King Kota Semarang dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 56 | 55,4% |
| Perempuan | 45 | 44,6% |
| Jumlah | 101 | 100% |

Berdasarkan Tabel 4.1 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 56 dengan persentase sebesar 55,4% Sementara subjek penelitian yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 45 karyawan dengan presentase 44.6%

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu keseimbangan kehidupan-kerja, dukungan keluarga, dan persepsi dukungan organisasi. Masing-masing variabel diujikan kepada sampel, sehingga masing-masing variabel memiliki nilainya tersendiri. Kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi data ini didapatkan dari hasil tabulasi

dan olah statistik yang dilakukan oleh peneliti, dan disajikan pada tabel berikut:

a) Keseimbangan kehidupan-kerja

Tabel 4. 2 Hasil Uji Deskriptif Data Keseimbangan Kehidupan-kerja

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----|-----|-----|-------|----------------|
| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
| Y | 101 | 65 | 92 | 79.96 | 5.120 |
| X1 | 101 | 32 | 100 | 61.11 | 12.861 |
| X2 | 101 | 41 | 85 | 62.73 | 8.368 |
| Valid N (listwise) | 101 | | | | |

Berdasarkan tabel 4. 2 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel keseimbangan kehidupan-kerja memiliki skor minimum sebesar 65, skor maksimum 92, sedangkan skor standar deviasi sebesar 5,120, kemudian skor rata-rata sebesar 79,96. Berdasarkan tabel 4.2 juga dijelaskan hasil variabel dukungan keluarga dengan skor minimum sebesar 32, skor maksimum sebesar 100, kemudian skor rata-rata sebesar 61,11 dan skor standar deviasi sebesar 12,861. Hasil variabel persepsi dukungan organisasi memiliki skor minimum sebesar 41, skor maksimum sebesar 85, kemudian skor rata-rata sebesar 62,73 dan skor standar deviasi sebesar 8,368. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan ketiga variabel dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Kategorisasi Skala

| | |
|---------------|---------------------------------|
| Sangat Rendah | $X \leq M - 1,5 SD$ |
| Rendah | $M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ |
| Sedang | $M - 0,5SD < X \leq M + 0,5 SD$ |
| Tinggi | $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5 SD$ |
| Sangat Tinggi | $M + 1,5 SD < X$ |

a) Kategorisasi variabel Keseimbangan kehidupan-kerja

Deskripsi statistik untuk variabel keseimbangan kehidupan-kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Kategorisasi Skala Data Keseimbangan Kehidupan-kerja

| | |
|---------------|------------------|
| Sangat Rendah | $X \leq 72$ |
| Rendah | $72 < X \leq 77$ |
| Sedang | $77 < X < 83$ |
| Tinggi | $83 \leq X < 88$ |
| Sangat Tinggi | $88 \leq X$ |

Berdasarkan kategorisasi tersebut, maka distribusi respon dari variabel keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan Burger King Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Data Skala keseimbangan kehidupan kerja

| Keseimbangan Kehidupan Kerja | | | | | |
|-------------------------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Rendah | 7 | 7.0 | 7.0 | 6.9 |
| | Rendah | 27 | 26.7 | 26.7 | 33.7 |
| | Sedang | 34 | 33.6 | 33.6 | 73.3 |
| | Tinggi | 27 | 26.7 | 26.7 | 96.0 |
| | Sangat Tinggi | 6 | 6.0 | 6.0 | 100.0 |
| | Total | 101 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 4.5 menunjukkan hasil bahwa 33,6% atau 34 karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dalam kategori sedang. Kemudian terdapat 27 karyawan atau sebanyak 26,7% memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang tinggi, 6% atau 6 subjek memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang sangat tinggi. Terdapat pula 27 karyawan atau 26,7% memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah, sedangkan 7 sisanya atau 6,9% memiliki keseimbangan kehidupan-kerja sangat rendah.

Meskipun secara kumulatif keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang cenderung sedang.

b) Kategorisasi variabel dukungan kerja

Deskripsi statistik untuk variabel dukungan keluarga sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Kategorisasi Skala Dukungan Keluarga

| | |
|---------------|------------------|
| Sangat Rendah | $X \leq 42$ |
| Rendah | $42 < X \leq 55$ |
| Sedang | $55 < X < 68$ |
| Tinggi | $68 \leq X < 81$ |
| Sangat Tinggi | $81 \leq X$ |

Berdasarkan kategorisasi tersebut, maka distribusi respon dari variabel dukungan keluarga pada karyawan Burger King Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Distribusi Data Skala Dukungan Keluarga

| Dukungan Keluarga | | | | | |
|-------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Rendah | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Rendah | 40 | 39.6 | 39.6 | 41.6 |
| | Sedang | 33 | 32.6 | 32.6 | 75.2 |
| | Tinggi | 14 | 13.9 | 13.9 | 89.1 |
| | Sangat Tinggi | 11 | 10.9 | 10.9 | 100.0 |
| | Total | 101 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 4.7 menunjukkan hasil bahwa 32,6% atau 33 karyawan memiliki tingkat dukungan keluarga yang sedang. Kemudian terdapat 14 karyawan atau sebanyak 13,9% memiliki dukungan keluarga yang tinggi, 10,9% atau 11 subjek memiliki dukungan keluarga yang sangat tinggi. Terdapat pula 40 karyawan atau 39,6% memiliki dukungan keluarga yang rendah, sedangkan 2 sisanya atau

2% memiliki dukungan keluarga sangat rendah. Secara kumulatif dukungan keluarga karyawan Burger King di Kota Semarang cenderung rendah.

c) Kategorisasi variabel persepsi dukungan organisasi

Deskripsi statistik untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Skala Persepsi Dukungan Organisasi

| | |
|---------------|------------------|
| Sangat Rendah | $X \leq 50$ |
| Rendah | $50 < X \leq 67$ |
| Sedang | $67 < X < 69$ |
| Tinggi | $69 \leq X < 75$ |
| Sangat Tinggi | $75 \leq X$ |

Berdasarkan kategorisasi tersebut, maka distribusi respon dari variabel persepsi dukungan organisasi pada karyawan Burger King Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Distribusi Data Persepsi Dukungan Organisasi

| Persepsi Dukungan Organisasi | | | | | |
|------------------------------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Rendah | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | Rendah | 75 | 74.2 | 74.2 | 35.6 |
| | Sedang | 2 | 2.0 | 2.0 | 77.2 |
| | Tinggi | 7 | 7.0 | 7.0 | 87.1 |
| | Sangat Tinggi | 14 | 13.8 | 13.8 | 100.0 |
| | Total | 101 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel 4.7 menunjukkan hasil bahwa 2,0% atau 2 karyawan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang. Kemudian terdapat 7 karyawan atau sebanyak 7,0% memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, 13,8% dari subjek memiliki persepsi dukungan organisasi yang sangat tinggi. Terdapat pula 75

karyawan atau 74,2% memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah, sedangkan 3 sisanya atau 3% memiliki persepsi dukungan organisasi sangat rendah. Secara kumulatif persepsi dukungan organisasi karyawan Burger King di Kota Semarang cenderung rendah.

3. Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengungkap apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Uji Kolmogorov Smirnov digunakan melalui aplikasi SPSS, nilai dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak normal

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 101 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.37058604 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .059 |
| | Positive | .059 |
| | Negative | .027 |
| Test Statistic | | .059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas dapat dilihat dalam Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,200 , yang Dimana hasil tersebut nilainya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dari suatu penelitian.

Variabel terikat dan variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika baris linearity $< 0,05$ dan nilai deviation from linearity $p > 0,05$.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas

Keseimbangan Kehidupan-kerja dan Dukungan Keluarga

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Y * X1 | Between Groups | (Combined) | 1475.907 | 39 | 37.844 | 2.014 | .007 |
| | | Linearity | 710.713 | 1 | 710.713 | 37.832 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 765.194 | 38 | 20.137 | 1.072 | .398 |
| | Within Groups | | 1145.934 | 61 | 18.786 | | |
| | Total | | 2621.842 | 100 | | | |

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris linearity $0,00 < 0,05$ dan pada baris deviation from linearity memiliki nilai signifikansi $0,398 > 0,05$ maka bisa dikatakan linier atau terdapat hubungan antara variabel terikat (keseimbangan kehidupan-kerja) dan variabel bebas (dukungan keluarga). Selanjutnya, mengetahui hubungan linear antara variabel terikat (keseimbangan kehidupan-kerja) dan variabel bebas (persepsi dukungan organisasi) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Keseimbangan Kehidupan-kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Y*X2 | Between Groups | (Combined) | 1138.836 | 31 | 36.737 | 1.709 | .033 |
| | | Linearity | 453.057 | 1 | 453.057 | 21.079 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 685.779 | 30 | 22.859 | 1.064 | .405 |
| | Within Groups | | 1483.006 | 69 | 21.493 | | |
| | Total | | 2621.842 | 100 | | | |

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris linearity $0,000 < 0,05$ dan pada baris deviation from linearity memiliki nilai signifikansi $0,405 > 0,05$ maka bisa dikatakan linier atau terdapat hubungan antara variabel terikat (keseimbangan kehidupan-kerja) dan variabel bebas (dukungan keluarga).

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi atau hubungan timbal balik antara variabel terikat sebagai syarat uji regresi berganda dalam suatu penelitian. Variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan timbal balik jika nilai tolerance $> 0,010$ dan nilai VIF < 10

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 92.023 | 3.506 | | 26.247 | | |
| | X1 | .218 | .060 | .547 | 3.642 | .329 | 3.039 |
| | X2 | .020 | .092 | .033 | .218 | .329 | 3.039 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi pada kotak tolerance sebesar 0.329 dimana nilai tersebut lebih dari 0.10 dan pada kotak VIF mendapatkan nilai 3.039 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dan variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

B. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang peneliti rancang terbagi menjadi dua macam, yaitu analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji hipotesis 3, yaitu pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

1. Hasil Uji Regresi Sederhana

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh dukungan keluarga (X1) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja(Y) karyawan Burger King Kota Semarang. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X1 dan Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1.660.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 dan Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 92.628 | 2.133 | | 43.426 | .000 |
| | X1 | .207 | .034 | .521 | 6.068 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai t hitung 6.068 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai B 0.207 Hal tersebut menunjukkan nilai t hitung $6.068 > 1.660$ t tabel, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan 0.207 menunjukkan nilai positif, sehingga jika terdapat kenaikan satu satuan dari variabel dukungan keluarga, nilai dari keseimbangan kehidupan kerja akan bertambah sebesar 0,207 atau 20,7%. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y

| Model Summary | | | | |
|-------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .521 ^a | .271 | .264 | 4.394 |
| a. Predictors: (Constant), X1 | | | | |

Berdasarkan tabel 4.16 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,521 Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,271 atau 27,1% yang artinya variabel terikat (keseimbangan kehidupan-kerja) sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel bebas (dukungan keluarga) dan sisanya 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh dukungan keluarga (X1) terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Y) karyawan Burger King Kota Semarang.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi (X2) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (Y) karyawan Burger King Kota Semarang. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X2 dan Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka

terdapat pengaruh secara signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1660.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 dan Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 95.918 | 3.540 | | 27.097 | .000 |
| | X2 | .254 | .056 | .416 | 4.548 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung 4.548, nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai B 0,254 Hal tersebut menunjukkan nilai t hitung $4.548 > 1.660$ t tabel, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan 0,254 menunjukkan nilai positif, sehingga jika terdapat kenaikan satu satuan dari variabel persepsi dukungan organisasi, maka nilai dari keseimbangan kehidupan kerja juga akan bertambah sebesar 0,254 atau 25,4%. Maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja secara signifikan.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .416 ^a | .173 | .164 | 4.680 |

a. Predictors: (Constant), X2

Berdasarkan tabel 4.17 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,416 Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,173 atau 17,3% yang artinya variabel terikat (keseimbangan kehidupan-kerja) sebesar 17,3% dipengaruhi

oleh variabel bebas (persepsi dukungan organisasi) dan sisanya 82,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi (X2) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (Y) karyawan Burger King Kota Semarang.

2. Hasil Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja secara simultan berdasarkan nilai F hitung pada output SPSS, jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka terdapat pengaruh secara signifikan, jika F hitung lebih kecil daripada F tabel maka tidak terdapat pengaruh. F tabel pada penelitian ini 3.09 karena memiliki jumlah responden sebanyak 101 orang.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Berganda

| ANOVA ^a | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 711.639 | 2 | 355.820 | 18.255 | .000 ^b |
| | Residual | 1910.202 | 98 | 19.492 | | |
| | Total | 2621.842 | 100 | | | |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 18.255 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 Hal tersebut menunjukkan nilai F hitung $18.255 > 3.09$ F tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dukungan

keluarga (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (Y) secara signifikan.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y

| Model Summary | | | | |
|-----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .521 ^a | .271 | .257 | 4.415 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | |

Berdasarkan tabel 4.20 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,521. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,271 atau 27,1% yang artinya variabel keseimbangan kehidupan-kerja sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi sisanya 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh dukungan keluarga (X1) dan persepsi dukungan organisasi (X2) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (Y) karyawan Burger King Kota Semarang.

C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan Burger King Kota Semarang dengan jumlah sampel 101 karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang, pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang, dan pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang.

Pengujian hipotesis pertama (H1) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,068 > 1,660$ t tabel dan nilai R

Square sebesar 0.271 atau 27,1%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki pengaruh untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja. Adanya hasil tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya dari Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhabiba, 2020) hasil penelitian dukungan keluarga memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja. Hal ini menunjukkan semakin baiknya dukungan keluarga pada karyawan, maka menunjukkan semakin baik juga keseimbangan kehidupan-kerja yang dimilikinya.

Pengujian hipotesis kedua (H2) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4.548 > 1.660$ t tabel dan nilai R Square sebesar 0.173 atau 17,3%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Ketika persepsi dukungan organisasi meningkat, karyawan cenderung merasa lebih bertanggung jawab dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar serta peduli terhadap tujuan organisasi. Seorang karyawan ketika merasa mendapat dukungan secara penuh oleh perusahaan maka akan memunculkan persepsi positif kepada organisasi dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih atau *extra-role* sehingga akan menghasilkan keuntungan bagi dua belah pihak (Putra & Sriathi, 2017:4808). Hal ini didukung dari penelitian (Thakur & Kumar, 2015) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang baik akan membantu karyawan dalam menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aldy Satriayuda et al., 2024) mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *work-life balance* mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi akan memberikan pengaruh terhadap *work-life balance*.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $18.255 > 3.09$ F tabel dan nilai R Square sebesar 0.271 atau 27.1%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Karyawan akan memiliki keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaannya apabila memiliki dukungan dari lingkungan keluarga dan lingkungan tempatnya bekerja.

Hal lain yang dapat diungkap pada penelitian ini yaitu dari penghitungan kategorisasi. Perhitungan kategorisasi pada 3 variabel ini, menunjukkan hasil bahwa 33,6% atau 34 karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dalam kategori sedang. Kemudian terdapat 27 karyawan atau sebanyak 26,7% memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang tinggi, 6% atau 6 subjek memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang sangat tinggi. Terdapat pula 27 karyawan atau 26,7% memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah, sedangkan 7 sisanya atau 6,9% memiliki keseimbangan kehidupan-kerja sangat rendah. Secara kumulatif keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King di Kota Semarang cenderung sedang. Hal ini selaras dengan perilaku kurangnya menunjukkan kinerja yang optimal serta tidak tercapainya target yang kerap ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi dukungan keluarga menunjukkan hasil bahwa 32,6% atau 33 karyawan memiliki tingkat dukungan keluarga yang sedang. Kemudian terdapat 14 karyawan atau sebanyak 13,9% memiliki dukungan keluarga yang tinggi, 10,9% atau 11 subjek memiliki dukungan keluarga yang sangat tinggi. Terdapat pula 40 karyawan atau 39,6% memiliki dukungan keluarga yang rendah, sedangkan 2 sisanya atau 2% memiliki dukungan keluarga sangat rendah. Secara kumulatif dukungan keluarga karyawan Burger King di Kota Semarang cenderung rendah. Hal ini selaras dengan perilaku karyawan yaitu kesulitan dalam menjaga keharmonisan tim, menurunnya kualitas pelayanan serta

kesulitan dalam mengelola konflik karena menanggapi situasi dengan kurangnya kesabaran.

Perhitungan kategorisasi pada persepsi dukungan organisasi menunjukkan hasil bahwa 2,0% atau 2 karyawan memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi yang sedang. Kemudian terdapat 7 karyawan atau sebanyak 7,0% memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, 13,8% dari subjek memiliki persepsi dukungan organisasi yang sangat tinggi. Terdapat pula 75 karyawan atau 74,2% memiliki persepsi dukungan organisasi yang rendah, sedangkan 3 sisanya atau 3% memiliki persepsi dukungan organisasi sangat rendah. Secara kumulatif persepsi dukungan organisasi karyawan Burger King di Kota Semarang cenderung rendah. Hal ini selaras dengan perilaku yang masih sering dilakukan oleh karyawan yakni kurangnya rasa menghargai dan kurang memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Seorang karyawan dalam industri restoran sangat amat dibutuhkan karena perannya sangat krusial dalam mencapai tujuan. Kebijakan tentang keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan merujuk pada aturan yang diterapkan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Dalam mewujudkan hal tersebut dibutuhkan dukungan dari keluarga maupun organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Dukungan keluarga memiliki peranan penting dalam menciptakan kekuatan dari dalam diri karyawan, karyawan yang menerima dukungan keluarga akan memahami bahwa ada orang yang mencintai, menghargai, dan memperhatikannya. Kurangnya dukungan dari keluarga baik secara instrumental, emosional, informasional dan penghargaan akan berdampak langsung pada stres dan rendahnya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya karena tidak memiliki tempat untuk berbagi beban emosional yang akan berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan serta dapat menyebabkan kelelahan, frustrasi, dan penurunan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh sebab itu kebijakan yang mendukung keseimbangan

antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, serta retensi tenaga kerja. Dukungan tersebut akan sangat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dukungan keluarga yang baik akan mampu menjalankan peran dan tanggungjawab dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan (Khusdiana 2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.

Selain dukungan keluarga, dukungan yang diterima dari organisasi seperti dukungan dari atasan, keadilan serta reward dan kondisi kerja untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara kehidupan dan pekerjaan sangatlah penting. Kurangnya dukungan tersebut akan berdampak langsung terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan seperti ketidakpuasan dalam bekerja, kurangnya pengembangan karir, dan penurunan produktivitas karyawan karena karyawan tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan, tidak dihargai atau kurang diakui atas kontribusinya, kurangnya pengakuan yang pantas atau tidak memiliki kesempatan untuk berkembang. Dukungan yang didapatkan dari tempat kerja, akan membentuk persepsi positif karyawan bahwa kontribusi yang selama ini diberikan oleh karyawan dihargai oleh atasan dan perusahaan.

Secara psikologis, usia 18-28 tahun merupakan periode transisi yang penting dalam perkembangan karyawan menuju dewasa awal. Di usia ini, karyawan sedang menjalani banyak perubahan baik secara pribadi maupun profesional. Dukungan keluarga memainkan peran krusial dalam memberikan landasan emosional dan dukungan sosial. Rendahnya dukungan keluarga yang diperoleh karyawan seringkali disebabkan oleh kesulitan karyawan dalam mengelola tekanan dan tantangan di lingkungan kerja, karena kurangnya rasa percaya diri dan kestabilan emosional yang seharusnya diberikan oleh keluarga.

Selain itu, persepsi terhadap dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja juga berpengaruh signifikan. Rendahnya persepsi dukungan organisasi yang dihadapi karyawan diakibatkan oleh perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan secara menyeluruh, baik dalam hal pengembangan karir, pengakuan atas kontribusi, atau fasilitas untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan tingkat stres.

Di samping itu, mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga merupakan tantangan besar bagi individu di usia ini. Proses menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sambil mempertahankan hubungan sosial, merawat diri sendiri, dan mengejar minat pribadi dapat menjadi sumber tekanan yang signifikan. Keseimbangan ini tidak terjaga dengan baik diakibatkan karena kelelahan, stres berkepanjangan, dan penurunan motivasi dan kinerja di tempat kerja.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam mengisi kuesionernya. Penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel bebas yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, padahal masih terdapat beberapa variabel bebas yang mampu mempengaruhi variabel tersebut. Meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini akan tetapi penelitian ini dapat dijadikan inspirasi bagi atasan atau pegawai Burger King Kota Semarang untuk mewujudkan keseimbangan antar kehidupan dan pekerjaannya dengan dukungan dari keluarga yang optimal dan persepsi yang positif terhadap dukungan yang diterima dari organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1) menghasilkan adanya pengaruh dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Artinya hipotesis pertama diterima
2. Uji hipotesis kedua (H2) menghasilkan adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. Artinya hipotesis kedua diterima
3. Uji hipotesis ketiga (H3) menghasilkan adanya pengaruh dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi secara bersamaan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan Burger King Kota Semarang. adanya hasil tersebut menggambarkan hipotesis ketiga diterima

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pimpinan Burger King Kota Semarang Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan-kerja dengan seperti menerapkan jadwal serta jam kerja sesuai dengan seharusnya, *cut-off* dan anti-email di luar jam kerja dan komunikasi terbuka untuk kesejahteraan karyawan. Serta meningkatkan persepsi positif yang dimiliki karyawan dengan sistem penghargaan yang transparan, memonitor kondisi kerja dan memfasilitasi umpan balik dan komunikasi terbuka
2. Bagi Karyawan Burger King Kota Semarang diharapkan untuk dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja dengan seperti paksaan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga, manfaatkan waktu cuti dan liburan untuk benar-benar istirahat dan mereshfresh diri dari rutinitas kerja, dan bersikap fleksibel dengan siap untuk

menyesuaikan jadwal atau prioritas Anda sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan juga diharapkan membantu meningkatkan dukungan keluarga seperti komunikasi terbuka dengan keluarga, menghargai dukungan dan mengatur waktu kualitas bersama keluarga. Karyawan juga diharapkan untuk meningkatkan persepsi yang positif terhadap dukungan organisasi dengan cara aktif berkomunikasi baik dengan rekan kerja maupun atasan, berpartisipasi dalam evaluasi, pahami etika dan prosedur perusahaan, serta menjaga etika kerja profesional untuk menghasilkan persepsi positif kepada organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama, diharapkan dapat memperluas pembahasan dengan memasukkan variabel baru yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan dan kerja, atau melakukan penelitian lebih mendalam tentang alasan di balik rendahnya dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi di Burger King di Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abendroth, A.-K., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25, 234–256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Adiningrum, I. (2020). *Pengaruh perceived organizational support, subjective well-being, dan household income terhadap work-life balance pada pekerja wanita*.
- Satriayuda, Sartika, & Hadian. (2024). Pengaruh perceived organizational support terhadap work life balance pada polisi wanita di Polrestabes Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 181–187. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9955>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk penelitian skripsi*. PT. Elex Media Komputindo.
- Armstrong, S. (2012). *Armstrong's handbook of human resourch management pratice* (12th ed.). Kogan Page.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (p. 250). Pustaka Pelajar.
- Baliartati B. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52.
- Bukhori, B. (2012). Hubungan kebermaknaan hidup dan dukungan sosial keluarga dengan kesehatan mental narapidana. *Jurnal Ad-Din*, 4(1), 1–19.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Delecta, P. (2011). Review article work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 2003–2006.
- Dewi, A. L. S. (2019). Pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja perawat RSUD Sulthan Daeng Radja Bulukumba dengan *burnout sebagai variabel intervening*. 1–219. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/15359/>
- Dianto., M. (2017). Profil dukungan sosial orangtua siswa di SMP Negeri Kecamatan Batang Kapas Pesisir Selatan. *Jurnal Counseling Care*, 1(1), 42–51. <https://doi.org/10.22202/jcc.2017.v1i1.1994>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 14, Issue 4, pp. 441–456). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fred, & Luthans. (2009). Organizational behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Friedman, M. M., Bowden, V. R., & Jones, E. G. (2010). Buku ajar keperawatan keluarga: Riset, teori, dan praktek. *Jakarta: Egc*, 5–6.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. http://slims.umh.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- 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.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from new zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. In *The International Journal of Human Resource Management* (Vol. 21, Issue 7, pp. 999–1014). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.1080/09585191003783462>
- Hapis, P. J. (2022). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple pada Lampung Tengah (Issue 8.5.2017). www.aging-us.com
- Hapit, R. P. (2020). Pengaruh makna kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja-kehidupan pekerja wanita.
- Herlina, E. (2021). *Pengaruh perceived organizational support dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pegawai (Suatu studi pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Ciamis)*. 3, 123–136.
- Herlina, E., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh work-life balance dan komitmen afektif terhadap kepuasan karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/20965>
- House, J. S. (1989). Social relationships and health: theory, evidence and implications for public health policy. *Survey Research Center and Department of Sociology University of Michigan*, 173–184. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/global-ethics-globalized-world/docview/1314522381/se-2?accountid=32521>

- Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan dukungan sosial keluarga dengan work family balance pada karyawati yang sudah menikah di Bank Mandiri area Jakarta Imam Bonjol. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 5(2), 58–64.
- Javita, N. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Bank Xyz. *Cognicia*, 1(1), 55–63.
- Koamesah, G. T., Virilia, S., & Musa, M. (2022). Resilience in health workers: The role of social support and calling. *Psikohumaniora*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i1.9287>
- Kumalasari, F. (2012). *Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di Panti Asuhan Latifah Nur Ahyani*. 1(1).
- Kussudyarsana, & Soepatini. (2008). Pengaruh karier objektif pada wanita terhadap work family conflict pada Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 9(2), 128–145.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2016). Jurnal ilmiah psikologi reliabel. *Intuisi: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 147–155.
- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen*. UMM Pres.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi edisi sepuluh. In *Yogyakarta: Andi*.
- M. Joseph SirgyDong-Jin Lee. (2018). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research in Quality of Life Download Options*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Mahendra, D. D. (2019). Pengaruh dukungan rganisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada pegawai kantor Kecamatan Panyileukan Kota Bandung secara simultan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6(11), 13–38.
- Maslichah, Nur I; Hidayat, K. (2017). Kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2017). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- McDonald, B. (2005). *Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy*. 20, 37–55.
- Mustikaningrum, D., & Perdhana, M. (2022). Analisis pengaruh persepsi dukungan keluarga, dukungan tempat kerja dan kebijakan keseimbangan kehidupan-Kerja terhadap kinerja karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 11(6), 1–12.

- Muthmainah, M. (2022). Dukungan sosial dan resiliensi pada anak di wilayah perbukitan Gunung Kidul Yogyakarta. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(1), 78–88. <https://doi.org/10.21831/diklus.v6i1.48875>
- Nadirawati. (2018). Buku ajar asuhan keperawatan keluarga. 1st edn. (Anna (ed.)). PT. Adika Refitama.
- Lathip, N. (2022). Pengaruh dukungan keluarga dan kecerdasan emosional terhadap *work-life balance* karyawan wanita (Issue 8.5.2017)
- Novrita, P. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. *Skripsi*.
- Nurhabiba, M. (2020). Pengaruh social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Padma, S., & Reddy, M. S. (2013). Role of family support in balancing personal and work-life of women employees. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, 16(3), 2230–2239.
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi dukungan organisasi dan komitmen afektif organisasi: peran mediasi keterikatan karyawan pada karyawan pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-life balance: a literature review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcem.v7i2.1624>
- Puspitasari, K. A., & 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. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23578>
- Putra, P. D. P., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9).
- Rabani, Tasya; Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organsasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang PT . X. *Unesa*, 8 NO., 1–15.
- Retnowati, D. (2011). *Study tentang dukungan*. 2004, 9–27. <https://repository.ump.ac.id/2833/3>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 87, Issue 4, pp. 698–714). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P. (2013). *Ebook instant access—for essentials of organizational behavior, global edition*. Pearson Higher Ed.

- Sarafino, E. P. T. W. S. (2011). *Health psychology biopsychosocial interaction*.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interactions, 7th edition*. Wiley India Pvt. Limited.
<https://books.google.co.id/books?id=epJTpwAACAAJ>
- Sarason, I. G., & Sarason, B. R. (1985). Social support: Theory, research and applications. In *cooperation with NATO Scientific Affairs Division*.
https://doi.org/10.1007/978-94-009-5115-0_15
- Sarwono, S. W. (2010). Pengantar psikologi umum. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Shaleh, A. R., & Nuraini, P. (2021). Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women's work-life balance. *Psikohumaniora*, 6(2), 229–244.
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.9591>
- Shihab, M. Q. (2002). Tafsir Al-Misbah pesan, kesan dan keserasian al-Quran Jilid-07. In *Jakarta : Lentera Hati*.
- Shihab, M. Q. (2002). Tafsir Al-Misbah pesan, kesan dan keserasian al-Quran Jilid-02. *Jakarta : Lentera hati*.
- Shihab, M. Q. (2005). Tafsir Al Misbah pesan, kesan dan keserasian al-Quran Jilid-12 (p. 601). *Jakarta : Lentera hati*.
- Sholihah, N. (2017). Hubungan dukungan tempat kerja dengan pemberian asi eksklusif pada ibu bekerja di wilayah kerja puskesmas Sewon II Kabupaten Bantul tahun 2017. *Skripsi*, 1–115.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). prof dr sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d intro.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sulistiyawati, & Kurniawati, T. (2012). Hubungan dukungan keluarga dengan tingkat stres pada pasien tuberkulosis usia produktif di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara work-family balance dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 1076–1083. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21857>
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). *The Effect of Perceived Organizational Support , Role Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance : Self Efficacy as a Moderator*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261896573>
- Toqwy, E., & Edward. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 63–75.
<https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM Pres.

- Yunita, W. (2019). Persepsi masyarakat Melayu Kuti terhadap peran niniak mamak sebagai konselor dalam penyelesaian masalah anak kemandakan di Desa Rambah Hilir Pasir Pengaraian. *Skripsi*, 1–15.
- Yurawanti, D. (2015). Faktor dukungan keluarga dengan kualitas hidup pasien kanker. In *Faktor Dukungan Keluarga Dengan Kualitas Hidup Pasien Kanker*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

LAMPIRAN

AITEM SKALA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|------------------------------|---|--|--|--|--------|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja | WIPL (Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi) | Durasi kerja yang menghambat kehidupan pribadi | 1) Saya sulit mengatur waktu antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi 2) Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja sehingga sulit berkumpul dengan keluarga dan teman | 25) Saya mampu mengatur waktu antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi 26) Saya menyempatkan diri untuk berkumpul bersama keluarga atau teman di tengah-tengah kesibukan bekerja | 4 |
| | | Memiliki peran yang bertentangan di lingkungan pekerjaan | 27) Saya merasa memiliki banyak tugas atau tuntutan dalam pekerjaan diluar kapasitas yang saya miliki 28) Saya sulit menyelesaikan tugas atau tuntutan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja | 3) Saya merasa memiliki tugas atau tuntutan pekerjaan yang cukup dengan kapasitas yang saya miliki 4) Saya mampu menyelesaikan tugas atau tuntutan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja | 4 |
| | | Munculnya perasaan emosi negatif karena tuntutan pekerjaan | 5) Saya malas berinteraksi dengan keluarga di rumah ketika lelah bekerja | 29) Saya senang berinteraksi dengan keluarga di rumah setelah lelah bekerja | 4 |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|
| | | | 6) Saya mudah marah di rumah ketika pekerja <i>overload</i> | 30) Saya mampu mengontrol emosi di rumah walaupun pekerjaan <i>overload</i> | |
| PLIW (Kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan) | Adanya sikap atau perilaku yang menghambat kehidupan kerja | 31) Saya telat datang ketika memiliki urusan pribadi yang bersifat penting 32) Saya pulang kerja lebih awal ketika memiliki janji dengan teman di luar pekerjaan | 7) Saya tetap tepat waktu datang ke walaupun memiliki urusan pribadi yang bersifat penting 8) Saya tetap pulang tepat waktu meskipun memiliki janji dengan teman di luar pekerjaan | 4 | |
| | Ketegangan yang dirasakan individu ketika memiliki peran ganda di lingkungan keluarga | 9) Saya sulit mengatasi masalah yang terjadi di lingkungan keluarga sehingga pekerjaan saya menjadi berantakan 10) Saya merasa pendapat saya tidak dihargai oleh keluarga sehingga membuat saya semakin tertekan | 33) Saya mampu mengatasi masalah yang terjadi di lingkungan keluarga sehingga pekerjaan saya tersusun dengan baik 34) Saya merasa pendapat saya dihargai oleh keluarga sehingga tekanan saya berkurang | 4 | |
| | Energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaan | 35) Saya bermalas-malasan bekerja ketika diberikan | 11) Saya semangat bekerja walaupun diberi tugas atau pekerjaan | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|
| | | | tugas atau pekerjaan secara mendadak 36) Saya mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan asal-asalan | secara mendadak 12) Saya mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh | |
| | PLEW (Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja) | Adanya dukungan positif yang berasal dari keluarga | 13) Saya dibantu oleh keluarga dalam menyelesaikan urusan di rumah 14) Saya diberikan motivasi oleh keluarga ketika mengalami kesulitan dalam bekerja | 37) Saya menyelesaikan urusan di rumah tanpa bantuan siapapun 38) Saya diacuhkan oleh keluarga ketika mengalami kesulitan dalam bekerja | 4 |
| | | Sejauh mana kepribadian dapat meningkatkan kualitas kerja | 39) Saya bersikap ramah kepada siapapun baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja 40) Saya terbuka dengan segala informasi yang diberikan oleh keluarga maupun rekan kerja | 15) Saya bersikap cuek kepada siapapun baik di lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja 16) Saya tertutup dengan segala informasi yang diberikan oleh keluarga maupun rekan kerja | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | Memiliki sikap sentralisasi dalam kehidupan kerja individu | 17) Saya mampu menaruh fokus terhadap tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan 18) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa terganggu pekerjaan lainnya | 41) Saya sulit menaruh fokus terhadap tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan 42) Saya sulit menyelesaikan pekerjaan tanpa terganggu pekerjaan lainnya | |
| | WEPL (Pekerjaan meningkatkan performa kehidupan pribadi) | Adanya dukungan positif yang berasal dari dalam organisasi | 43) Saya merasa nyaman bekerja karena perusahaan bersikap adil kepada seluruh karyawan 44) Saya merasa dibantu oleh perusahaan ketika sedang menghadapi masalah dalam bekerja | 19) Saya merasa tidak betah bekerja karena perusahaan bersikap seenaknya kepada karyawan 20) Saya merasa diabaikan oleh perusahaan ketika sedang menghadapi masalah dalam bekerja | 4 |
| | | Memperoleh sarana penunjang kebutuhan individu sebagai orientasi kerja | 21) Saya bekerja di lingkungan yang nyaman 22) Saya diberikan jam kerja yang efektif oleh perusahaan | 45) Saya bekerja di lingkungan yang kurang layak 46) Saya diberikan jam kerja yang buruk oleh perusahaan | |

| | | | | | |
|---------------|--|--|--|---|-----------|
| | | Kualitas lingkungan kerja yang berlangsung | 47) Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami kesulitan 48) Saya, atasan, dan rekan kerja saling menghargai terhadap perbedaan pendapat | 23) Saya dan rekan kerja saling membiarkan ketika mengalami kesulitan 24) Saya, atasan, dan rekan kerja saling mencela terhadap perbedaan pendapat | 4 |
| Jumlah | | | 24 | 24 | 48 |

AITEM SKALA DUKUNGAN KELUARGA

| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|-------------------|-----------------------|--|--|--|--------|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Dukungan Keluarga | Dukungan Instrumental | Keluarga memberikan materi yang diperlukan individu | 16) Keluarga meminjamkan uang ketika saya mengalami masalah yang berkaitan dengan keuangan | 32) Keluarga masa bodoh ketika saya mengalami masalah yang berkaitan dengan keuangan | 4 |
| | | | 15) Keluarga bersedia meminjamkan kendaraan ketika saya berada dalam keadaan mendesak | 31) Keluarga tidak peduli ketika saya membutuhkan bantuan kendaraan dalam keadaan mendesak | |
| | | Keluarga memberikan perawatan yang dibutuhkan individu | 30) Keluarga memberikan ruang khusus untuk beristirahat ketika lelah bekerja | 14) Keluarga tidak memberikan ruang khusus untuk beristirahat ketika lelah bekerja | 4 |
| | Dukungan Emosional | Keluarga memberikan perhatian yang dibutuhkan individu | 12) Saya diberikan perhatian oleh keluarga ketika merasa terpuruk | 28) Saya ditinggalkan oleh keluarga ketika merasa terpuruk | 4 |
| | | | 11) Keluarga memberikan perhatian ketika saya kelelahan dalam bekerja | 27) Keluarga tak acuh saat saya kelelahan dalam bekerja | |

| | | | | | |
|--|----------------------|--|--|--|---|
| | | Keluarga membantu individu dalam mengatur emosi | 26) Keluarga mampu menghibur ketika saya merasa sedih 25) Keluarga mendengarkan ketika saya mengeluh 7) Saya diberikan motivasi oleh keluarga berkaitan dengan masalah yang sedang saya hadapi 21) Keluarga memberi keyakinan untuk saya menjalankan solusi yang telah saya pilih | 10) Keluarga mengacuhkan ketika saya merasa sedih 9) Keluarga tidak peduli kepada saya ketika saya mengeluh 23) Saya dicemooh oleh keluarga ketika mereka mengetahui masalah yang sedang saya hadapi 5) Keluarga biasa saja ketika saya hendak menjalankan pilihan saya | 4 |
| | Dukungan Informasi | Keluarga memberikan informasi untuk mengungkapkan masalah yang dihadapi individu | 8) Saya diberikan tips melalui media sosial oleh keluarga mengenai kendala yang sedang saya hadapi | 24) Saya ditertawakan oleh keluarga ketika mereka mengetahui kendala yang sedang saya hadapi | 4 |
| | | Keluarga memberikan saran untuk mengatasi masalah yang dihadapi individu | 22) Keluarga menawarkan berbagai solusi melalui media sosial untuk masalah yang sedang saya hadapi | 6) Keluarga hanya diam saja ketika saya sedang menghadapi masalah | 4 |
| | Dukungan Penghargaan | Keluarga memberikan | 4) Ketika saya gagal | 20) Ketika saya gagal keluarga | 4 |

| | | | | | |
|---------------|--|--|---|---|-----------|
| | | <i>feedback</i> atas sesuatu yang telah dilakukan oleh individu | keluarga memberi dukungan untuk bangkit 3) Ketika saya berhasil keluarga memberi saya afirmasi positif | hanya membiarkan saja tanpa memberi dukungan 19) Ketika saya berhasil keluarga saya tidak ada yang peduli | |
| | | Keluarga memberikan penghargaan kepada individu atas pencapaian yang berhasil diraih | 18) Saya mendapatkan apresiasi dari keluarga ketika berhasil mencapai suatu target 17) Saya diberikan hadiah oleh keluarga atas pencapaian yang telah saya peroleh | 2) Keluarga tidak memberikan apresiasi ketika saya berhasil mencapai suatu target 1) Keluarga menganggap sepele mengenai pemberian hadiah atas pencapaian yang telah saya peroleh | 4 |
| Jumlah | | | 16 | 16 | 32 |

ITEM PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

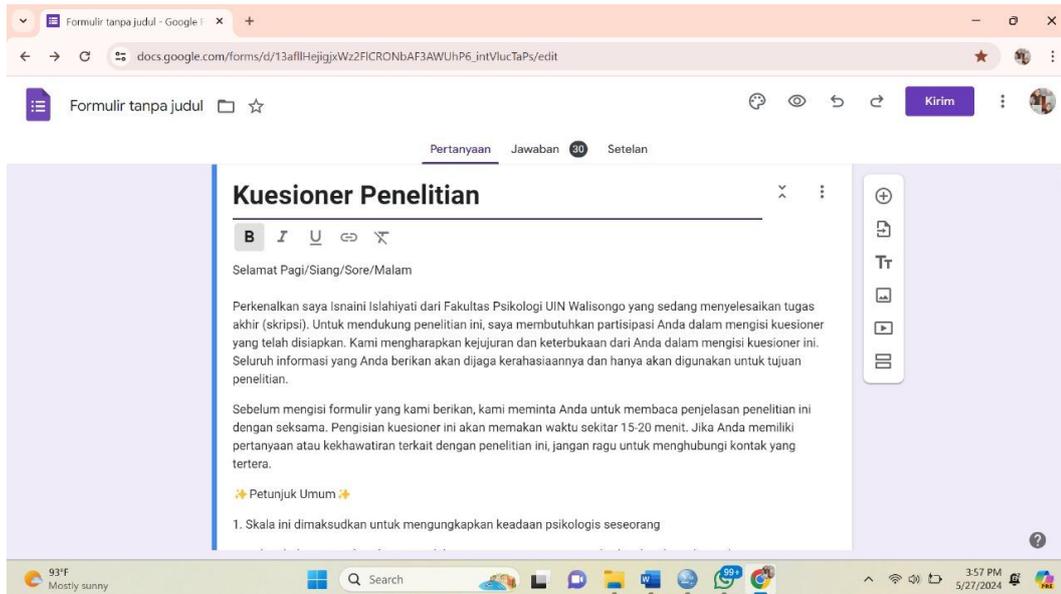
| Variabel | Aspek | Indikator | Aitem | | Jumlah |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
| | | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Persepsi Dukungan Organisasi | Keadilan organisasi | Individu mendapat keadilan secara struktural di lingkungan organisasi | 23) Saya memperoleh upah sesuai dengan seharusnya | 7) Saya seringkali memperoleh upah yang tidak sesuai dengan seharusnya | 4 |
| | | | 24) Pemberian posisi jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan | 8) Pemberian posisi jabatan hanya diberikan pada karyawan tertentu saja | |
| | Perlakuan yang diberikan organisasi terhadap individu | 5) Saya diperlakukan dengan sangat baik oleh atasan | 21) Saya diperlakukan dengan tidak baik oleh atasan | 4 | |
| | | | 6) Saya dianggap setara dengan pekerja lain oleh atasan | | 22) Saya dianggap lebih buruk daripada pekerja lain oleh atasan |
| | Dukungan supervisor | Individu merasa atasan menghargai kontribusi yang diberikan | 19) Saya merasa dihargai ketika menyampaikan saran atau masukan | 3) Saya merasa diabaikan ketika menyampaikan saran atau masukan | 4 |
| | | | 20) Saya didengarkan ketika memberikan solusi tentang masalah pekerjaan | 4) Saya diacuhkan ketika memberikan solusi tentang masalah pekerjaan | |
| | Individu merasa dipedulikan dengan atasan dalam hal tugas | 1) Saya diberikan <i>feedback</i> ketika melakukan | 17) Saya dianggap tidak becus ketika melakukan | 4 | |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|--|---|--|
| | | | <p>kesalahan dalam bekerja</p> <p>2) Saya diberikan evaluasi ketika gagal dalam mencapai target pekerjaan</p> | <p>salah dalam bekerja</p> <p>18) Saya dimarahi habis-habisan ketika gagal dalam mencapai target pekerjaan</p> | |
| Reward organisasi dan kondisi kerja | Organisasi memberikan kesempatan untuk maju bagi individu | <p>25) saya mendapatkan kesempatan promosi sesuai dengan kemampuan</p> <p>26) Saya diberikan solusi positif ketika merasa bimbang dalam proses promosi</p> | <p>9) kesempatan promosi hanya didapat oleh orang yang terdekat</p> <p>10) dengan pimpinan saja Saya diremehkan ketika merasa bimbang dalam proses ununtuk maju</p> | 4 | |
| | Organisasi memberikan apresiasi kepada hasil kerja individu | <p>11) Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil mencapai target oleh atasan</p> <p>12) Saya diberikan ucapan positif oleh rekan kerja ketika berhasil mencapai target pekerjaan</p> | <p>27) Saya belum pernah medapatkan apresiasi ketika berhasil mencapai target pekerjaan oleh atasan</p> <p>28) Saya diacuhkan oleh rekan kerja ketika berhasil mencapai target pekerjaan</p> | 4 | |
| | Berkurangnya tingkat stres yang dialami individu ketika sedang bekerja | <p>29) Saya memberikan afirmasi positif terhadap diri saya ketika hendak bekerja</p> <p>30) Saya memberi waktu istirahat</p> | <p>13) Saya bekerja tanpa membutuhkan afirmasi apapun dari siapapun</p> <p>14) Saya terus bekerja tanpa</p> | | |

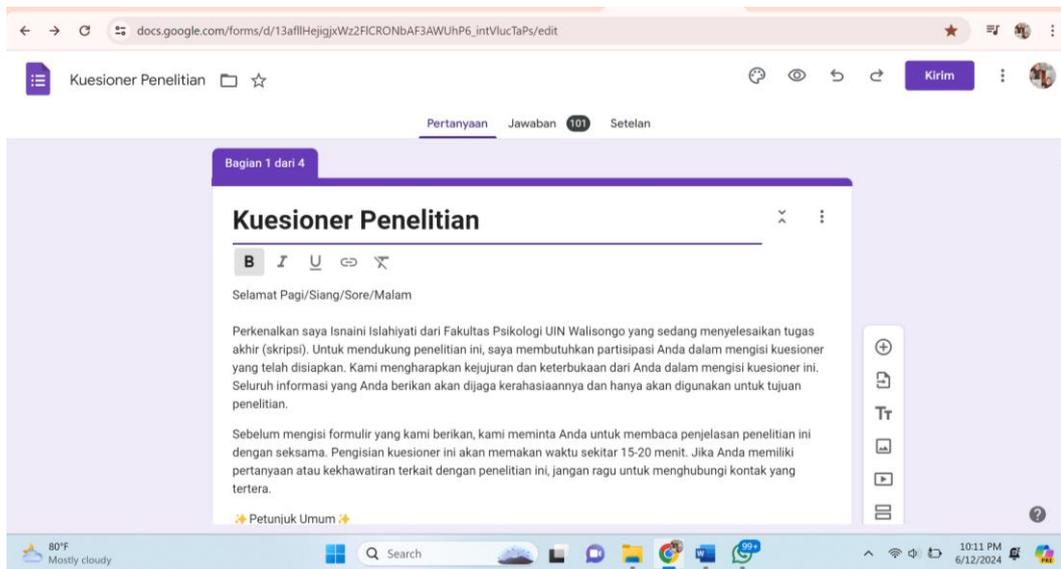
| | | | | | |
|---------------|--|--------------------------|---|---|-----------|
| | | | untuk diri saya sendiri ketika mulai merasa stres bekerja | henti walaupun mulai merasa stres | |
| | | Kondisi lingkungan kerja | 15) Saya bekerja pada kondisi lingkungan nyaman dengan dan rekan kerja yang menyenangkan 16) Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja | 31) Saya tidak merasa nyaman dengan lingkungan dan rekan kerja 32) | |
| Jumlah | | | 16 | 16 | 32 |

Lampiran 2 Bukti Responden

Uji Coba



Pengambilan Data



Persepsi Dujungan Organisasi

| 1 | PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | |
|----|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | X2.16 | X2.17 | X2.18 | X2.19 | X2.20 | X2.21 | X2.22 | X2.23 | X2.24 | X2.25 | X2.26 | X2.27 | X2.28 | X2.29 | X2.30 | X2.31 | X2.32 | X2.33 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 74 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 76 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 77 | |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 80 | |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 82 | |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 83 | |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 84 | |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 79 | |
| 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 82 | |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 75 | |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 76 |
| 13 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 82 | |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 76 | |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 76 | |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 77 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 74 | |
| 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 74 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 81 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 72 | |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 71 | |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 75 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 84 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 82 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 85 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 82 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 84 |
| 30 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 85 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 81 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 83 |
| 33 | 83 | 84 | 72 | 75 | 82 | 88 | 74 | 65 | 60 | 71 | 74 | 75 | 64 | 71 | 89 | 85 | 64 | 69 | 79 | 79 | 73 | 80 | 85 | 86 | 85 | 79 | 69 | 75 | 84 | 93 | 78 | 77 | 2486 | | |

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 123.57 | 289.289 | .411 | .913 |
| Y2 | 123.47 | 301.292 | .137 | .916 |
| Y3 | 123.80 | 294.028 | .422 | .913 |
| Y4 | 123.93 | 296.271 | .384 | .913 |
| Y5 | 124.13 | 293.706 | .477 | .912 |
| Y6 | 124.20 | 300.028 | .357 | .913 |
| Y7 | 123.63 | 303.344 | .119 | .916 |
| Y8 | 123.10 | 297.403 | .355 | .913 |
| Y9 | 124.27 | 297.306 | .483 | .913 |
| Y10 | 124.17 | 295.523 | .443 | .913 |
| Y11 | 123.40 | 297.214 | .343 | .914 |
| Y12 | 124.00 | 298.759 | .340 | .914 |
| Y13 | 124.13 | 305.154 | .114 | .915 |
| Y14 | 124.50 | 305.431 | .024 | .917 |
| Y15 | 123.00 | 294.897 | .509 | .912 |
| Y16 | 123.27 | 300.685 | .234 | .914 |
| Y17 | 123.53 | 281.637 | .724 | .909 |
| Y18 | 124.07 | 299.306 | .399 | .913 |
| Y19 | 123.70 | 300.148 | .420 | .913 |
| Y20 | 123.50 | 304.259 | .106 | .915 |
| Y21 | 123.67 | 285.747 | .671 | .910 |
| Y22 | 123.67 | 298.851 | .266 | .914 |
| Y23 | 123.20 | 298.993 | .269 | .914 |
| Y24 | 123.20 | 302.303 | .150 | .915 |
| Y25 | 123.20 | 295.338 | .429 | .913 |
| Y26 | 124.07 | 289.789 | .579 | .911 |
| Y27 | 123.33 | 307.678 | -.042 | .917 |
| Y28 | 123.97 | 300.999 | .222 | .915 |
| Y29 | 123.77 | 288.806 | .610 | .911 |
| Y30 | 123.70 | 283.666 | .769 | .909 |
| Y31 | 123.83 | 302.144 | .271 | .914 |

| | | | | |
|-----|--------|---------|-------|------|
| Y32 | 124.00 | 304.483 | .139 | .915 |
| Y33 | 123.90 | 297.748 | .263 | .915 |
| Y34 | 123.57 | 280.254 | .817 | .908 |
| Y35 | 123.90 | 289.610 | .640 | .911 |
| Y36 | 123.73 | 295.237 | .366 | .913 |
| Y37 | 123.40 | 302.110 | .174 | .915 |
| Y38 | 123.57 | 280.254 | .817 | .908 |
| Y39 | 124.40 | 298.179 | .307 | .914 |
| Y40 | 124.37 | 292.516 | .478 | .912 |
| Y41 | 123.70 | 281.734 | .686 | .909 |
| Y42 | 123.80 | 282.855 | .690 | .909 |
| Y43 | 124.20 | 303.338 | .132 | .915 |
| Y44 | 123.70 | 308.493 | -.077 | .917 |
| Y45 | 123.70 | 283.941 | .695 | .910 |
| Y46 | 123.70 | 282.562 | .661 | .910 |
| Y47 | 123.87 | 282.326 | .656 | .910 |
| Y48 | 124.33 | 285.126 | .636 | .910 |

Skala Dukungan Keluarga

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| X1.1 | 164.23 | 397.495 | .114 | .735 |
| X1.2 | 163.20 | 397.407 | .354 | .733 |
| X1.3 | 163.50 | 388.466 | .643 | .727 |
| X1.4 | 163.33 | 383.471 | .750 | .723 |
| X1.5 | 162.93 | 404.478 | .059 | .739 |
| X1.6 | 163.10 | 396.714 | .401 | .733 |
| X1.7 | 163.40 | 384.317 | .701 | .724 |
| X1.8 | 163.63 | 395.551 | .253 | .733 |
| X1.9 | 163.10 | 396.852 | .393 | .733 |
| X1.10 | 162.57 | 404.599 | .064 | .739 |
| X1.11 | 163.23 | 395.426 | .381 | .732 |
| X1.12 | 163.20 | 385.200 | .740 | .724 |
| X1.13 | 163.40 | 387.628 | .573 | .726 |
| X1.14 | 163.23 | 396.668 | .318 | .733 |
| X1.15 | 163.60 | 378.869 | .751 | .720 |
| X1.16 | 163.53 | 376.051 | .726 | .718 |
| X1.17 | 163.60 | 392.869 | .453 | .730 |
| X1.18 | 163.37 | 389.551 | .504 | .728 |
| X1.19 | 163.43 | 390.254 | .470 | .728 |
| X1.20 | 163.33 | 390.575 | .516 | .728 |
| X1.21 | 163.17 | 394.282 | .481 | .731 |
| X1.22 | 163.33 | 393.126 | .456 | .730 |
| X1.23 | 163.43 | 383.495 | .728 | .723 |
| X1.24 | 164.70 | 408.010 | -.160 | .742 |
| X1.25 | 163.10 | 396.852 | .393 | .733 |
| X1.26 | 163.33 | 390.437 | .522 | .728 |
| X1.27 | 164.00 | 404.345 | -.104 | .738 |
| X1.28 | 163.33 | 387.195 | .603 | .726 |
| X1.29 | 163.33 | 385.195 | .631 | .724 |
| X1.30 | 163.40 | 385.834 | .642 | .725 |
| X1.31 | 163.37 | 381.413 | .580 | .722 |
| X1.32 | 163.57 | 374.530 | .626 | .718 |
| TOTAL | 83.00 | 100.828 | 1.000 | .883 |

Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| X1 | 79.43 | 72.116 | .151 | .907 |
| X2 | 79.40 | 69.697 | .430 | .903 |
| X3 | 79.80 | 66.372 | .599 | .900 |
| X4 | 79.70 | 68.355 | .499 | .902 |
| X5 | 79.47 | 68.326 | .559 | .901 |
| X6 | 79.27 | 70.754 | .410 | .904 |
| X7 | 79.73 | 69.720 | .405 | .903 |
| X8 | 80.03 | 67.413 | .580 | .900 |
| X9 | 80.20 | 63.683 | .774 | .896 |
| X10 | 79.83 | 68.282 | .603 | .900 |
| X11 | 79.73 | 67.237 | .624 | .900 |
| X12 | 79.70 | 67.321 | .613 | .900 |
| X13 | 80.07 | 75.857 | -.306 | .914 |
| X14 | 79.83 | 68.006 | .495 | .902 |
| X15 | 79.23 | 71.013 | .319 | .905 |
| X16 | 79.37 | 69.206 | .444 | .903 |
| X17 | 80.07 | 73.995 | -.119 | .909 |
| X18 | 79.90 | 65.266 | .674 | .898 |
| X19 | 79.57 | 69.633 | .432 | .903 |
| X20 | 79.57 | 69.426 | .458 | .903 |
| X21 | 79.77 | 67.151 | .637 | .899 |
| X22 | 79.53 | 70.533 | .328 | .905 |
| X23 | 79.37 | 71.137 | .265 | .905 |
| X24 | 79.33 | 70.023 | .440 | .903 |
| X25 | 79.37 | 69.964 | .419 | .903 |
| X26 | 79.57 | 68.461 | .504 | .902 |
| X27 | 79.93 | 66.961 | .640 | .899 |
| X28 | 79.70 | 67.045 | .644 | .899 |
| X29 | 79.40 | 72.110 | .164 | .906 |
| X30 | 79.10 | 71.472 | .260 | .905 |
| X31 | 79.60 | 67.352 | .621 | .900 |
| X32 | 79.63 | 67.344 | .552 | .901 |

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .915 | 48 |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .938 | 31 |

Skala Dukungan Keluarga

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .736 | 33 |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .922 | 25 |

Skala Persepsi Dukungan Organisasi

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .905 | 32 |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .922 | 26 |

Lampiran 6 Skor Tabulasi Responden

| Resp | Y | X1 | X2 |
|------|----|-----|----|
| 1. | 76 | 53 | 58 |
| 2. | 73 | 55 | 63 |
| 3. | 82 | 56 | 59 |
| 4. | 78 | 59 | 64 |
| 5. | 76 | 62 | 64 |
| 6. | 74 | 57 | 66 |
| 7. | 80 | 55 | 62 |
| 8. | 77 | 54 | 66 |
| 9. | 76 | 61 | 59 |
| 10. | 77 | 59 | 63 |
| 11. | 78 | 62 | 64 |
| 12. | 87 | 61 | 61 |
| 13. | 74 | 58 | 60 |
| 14. | 72 | 59 | 62 |
| 15. | 76 | 56 | 57 |
| 16. | 82 | 60 | 58 |
| 17. | 77 | 62 | 64 |
| 18. | 83 | 57 | 56 |
| 19. | 81 | 65 | 55 |
| 20. | 78 | 62 | 58 |
| 21. | 75 | 75 | 76 |
| 22. | 75 | 73 | 77 |
| 23. | 74 | 85 | 78 |
| 24. | 76 | 79 | 76 |
| 25. | 65 | 81 | 69 |
| 26. | 69 | 75 | 75 |
| 27. | 76 | 81 | 85 |
| 28. | 74 | 77 | 78 |
| 29. | 77 | 75 | 63 |
| 30. | 73 | 75 | 76 |
| 31. | 80 | 55 | 70 |
| 32. | 80 | 59 | 67 |
| 33. | 78 | 76 | 68 |
| 34. | 70 | 87 | 74 |
| 35. | 86 | 73 | 76 |
| 36. | 77 | 85 | 74 |
| 37. | 77 | 56 | 56 |
| 38. | 72 | 80 | 76 |
| 39. | 79 | 55 | 54 |
| 40. | 78 | 32 | 41 |
| 41. | 82 | 43 | 47 |
| 42. | 90 | 37 | 46 |
| 43. | 87 | 44 | 52 |
| 44. | 76 | 51 | 55 |
| 45. | 80 | 48 | 53 |
| 46. | 74 | 100 | 78 |
| 47. | 76 | 60 | 60 |
| 48. | 78 | 45 | 52 |
| 49. | 83 | 52 | 57 |
| 50. | 76 | 52 | 54 |
| 51. | 86 | 52 | 51 |
| 52. | 79 | 51 | 55 |

| | | | |
|------|----|----|----|
| 53. | 81 | 54 | 55 |
| 54. | 77 | 74 | 80 |
| 55. | 83 | 53 | 57 |
| 56. | 84 | 57 | 59 |
| 57. | 84 | 50 | 57 |
| 58. | 88 | 52 | 57 |
| 59. | 83 | 50 | 62 |
| 60. | 82 | 49 | 58 |
| 61. | 84 | 51 | 61 |
| 62. | 87 | 49 | 54 |
| 63. | 84 | 56 | 57 |
| 64. | 79 | 56 | 66 |
| 65. | 84 | 52 | 56 |
| 66. | 86 | 46 | 53 |
| 67. | 85 | 54 | 60 |
| 68. | 78 | 54 | 61 |
| 69. | 84 | 58 | 58 |
| 70. | 80 | 63 | 62 |
| 71. | 86 | 50 | 58 |
| 72. | 70 | 81 | 60 |
| 73. | 80 | 56 | 58 |
| 74. | 80 | 59 | 59 |
| 75. | 83 | 67 | 63 |
| 76. | 77 | 75 | 67 |
| 77. | 82 | 87 | 74 |
| 78. | 71 | 88 | 74 |
| 79. | 82 | 96 | 68 |
| 80. | 82 | 82 | 82 |
| 81. | 81 | 54 | 60 |
| 82. | 86 | 57 | 59 |
| 83. | 80 | 55 | 58 |
| 84. | 80 | 58 | 58 |
| 85. | 92 | 53 | 60 |
| 86. | 85 | 54 | 56 |
| 87. | 91 | 54 | 62 |
| 88. | 84 | 54 | 55 |
| 89. | 89 | 53 | 61 |
| 90. | 76 | 77 | 63 |
| 91. | 87 | 53 | 63 |
| 92. | 84 | 80 | 77 |
| 93. | 83 | 47 | 56 |
| 94. | 79 | 64 | 65 |
| 95. | 88 | 52 | 61 |
| 96. | 86 | 54 | 65 |
| 97. | 82 | 53 | 66 |
| 98. | 79 | 60 | 62 |
| 99. | 78 | 65 | 71 |
| 100. | 81 | 58 | 67 |
| 101. | 84 | 56 | 67 |

Lampiran 7 Uji Hasil uji Kategorisasi

Keseimbangan Kehidupan Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 7 | 6.9 | 6.9 | 6.9 |
| | Rendah | 27 | 26.7 | 26.7 | 33.7 |
| | Sedang | 40 | 39.6 | 39.6 | 73.3 |
| | Tinggi | 23 | 22.8 | 22.8 | 96.0 |
| | Sangat Tinggi | 4 | 4.0 | 4.0 | 100.0 |
| | Total | 101 | 100.0 | 100.0 | |

Dukungan Keluarga

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Rendah | 40 | 39.6 | 39.6 | 41.6 |
| | Sedang | 34 | 33.7 | 33.7 | 75.2 |
| | Tinggi | 14 | 13.9 | 13.9 | 89.1 |
| | Sangat Tinggi | 11 | 10.9 | 10.9 | 100.0 |
| | Total | 101 | 100.0 | 100.0 | |

Persepsi Dukungan Organisasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | Rendah | 33 | 32.7 | 32.7 | 35.6 |
| | Sedang | 42 | 41.6 | 41.6 | 77.2 |
| | Tinggi | 10 | 9.9 | 9.9 | 87.1 |
| | Sangat Tinggi | 13 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 101 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 101 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.37058604 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .059 |
| | Positive | .059 |
| | Negative | -.027 |
| Test Statistic | | .059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----|---------------|-----------------------------|-------------------|-----|----------------|--------|------|
| Y * | Between | (Combined) | 1475.907 | 39 | 37.844 | 2.014 | .007 |
| X1 | Groups | Linearity | 710.713 | 1 | 710.713 | 37.832 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 765.194 | 38 | 20.137 | 1.072 | .398 |
| | Within Groups | | 1145.934 | 61 | 18.786 | | |
| | Total | | 2621.842 | 100 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----|---------------|-----------------------------|-------------------|-----|----------------|--------|------|
| Y * | Between | (Combined) | 1138.836 | 31 | 36.737 | 1.709 | .033 |
| X2 | Groups | Linearity | 453.057 | 1 | 453.057 | 21.079 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 685.779 | 30 | 22.859 | 1.064 | .405 |
| | Within Groups | | 1483.006 | 69 | 21.493 | | |
| | Total | | 2621.842 | 100 | | | |

Lampiran 10 Hasil Uji Multikoleniaritas

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 92.023 | 3.506 | | 26.247 | | |
| X1 | .218 | .060 | .547 | 3.642 | .329 | 3.039 |
| X2 | .020 | .092 | .033 | .218 | .329 | 3.039 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Sederhana

Uji Hipotesis 1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 710.713 | 1 | 710.713 | 36.816 | .000 ^b |
| | Residual | 1911.129 | 99 | 19.304 | | |
| | Total | 2621.842 | 100 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .521 ^a | .271 | .264 | 4.394 |

a. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 92.628 | 2.133 | | 43.426 | .000 |
| | X1 | .207 | .034 | .521 | 6.068 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 453.057 | 1 | 453.057 | 20.681 | .000 ^b |
| | Residual | 2168.784 | 99 | 21.907 | | |
| | Total | 2621.842 | 100 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .416 ^a | .173 | .164 | 4.680 |

a. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 95.918 | 3.540 | | 27.097 | .000 |
| | X2 | .254 | .056 | .416 | 4.548 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji Hipotesis 3

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 711.639 | 2 | 355.820 | 18.255 | .000 ^b |
| | Residual | 1910.202 | 98 | 19.492 | | |
| | Total | 2621.842 | 100 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .521 ^a | .271 | .257 | 4.415 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 92.023 | 3.506 | | 26.247 | .000 |
| | X1 | .207 | .034 | .521 | 6.068 | .000 |
| | X2 | .254 | .056 | .416 | 4.548 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Isnaini Islahiyati
Tempat, Tanggal Lahir : Batang, 27 September 2001
Alamat Rumah : Jln. Permata Ujung Kel. Tegal Alur Kec.
Kalideres Jakarta Barat
HP : 0895611823379
e-mail : isnainiislahiyati1@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a) SDN Tegal Alur 09 Pagi
- b) MTsS Tahdzibun Nufus
- c) MAN 16 Jakarta
- d) UIN Walisongo Semarang

2. Pendidikan Non Formal

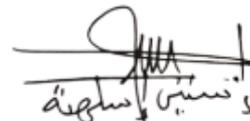
-

C. Riwayat Organisasi

1. Sekretaris Ambalan Pramuka UIN Walisongo (2021)
2. Staf KEMENDAGRI F-KJMU (2022)
3. Staf KEMENDIKPEL DEMA FPK (2022)
4. Sekretaris UKK Pramuka UIN Walisongo (2022)
5. Sekretaris DEMA FPK (2023)

Semarang, Juni 2024

Yang bersangkutan



Isnaini Islahiyati