

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Revolusi industri 4.0 telah mengubah lanskap kerja secara fundamental, diikuti dengan perkembangan teknologi dan persaingan pasar global yang semakin ketat. Organisasi tentu perlu menyesuaikan diri agar tetap relevan dan kompetitif. Pada titik ini, individu menjadi faktor penentu keberhasilan karena menjadi modal utama dalam pembangunan organisasi, sehingga kesejahteraannya harus mendapatkan perhatian (Nyoto, 2019). Namun, dewasa ini menunjukkan banyak organisasi yang mengabaikan kesejahteraan individu dengan menetapkan target yang terlalu tinggi. Hal ini mengakibatkan individu harus bekerja ekstra mulai dari lembur, beban kerja yang tinggi, dan jam kerja yang panjang (Susanti, Marettih & Aryani, 2021).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menetapkan jam kerja di Indonesia adalah 40 jam per pekan. Namun, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada 2023, 28,42% atau seperempat penduduk perkotaan bekerja lebih dari 40 jam per pekan. Kemudian, pada tahun 2024 masih terdapat 39% pekerja yang bekerja lebih dari 44 jam per pekan. Jam kerja yang panjang mengurangi waktu untuk aktivitas non-kerja, menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berdampak pada stress, gangguan kesehatan dan penurunan performa kerja (Issac & Ramesh, 2017).

Keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah *work life balance*. *Work life balance* adalah persepsi individu tentang seberapa baik peran kerja dan non-kerja dikelola sesuai dengan sistem nilai, tujuan, dan aspirasi pribadi individu (Casper, et al., 2018). *Work life balance* sering dikaitkan dengan peran individu dalam keluarga, seperti pengasuhan anak. Hal ini dikarenakan anak dan keluarga dianggap menjadi satu-satunya kepentingan di luar pekerjaan. Namun, konsep 'life' pada *work life balance* lebih luas dari pada itu. Aktivitas seperti hobi, pendidikan, liburan, olahraga, kegiatan keagamaan atau komunitas juga menjadi hal yang perlu diimbangi dengan pekerjaan (Kelliher, Richardson & Boiarintseva, 2019).

Tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki urgensi untuk mencapai keseimbangan. Individu yang gagal mencapai keseimbangan dapat mengalami konflik peran, meningkatkan risiko stress, kelelahan dan menurunkan kesejahteraan (Maszura & Novliadi, 2020). Selain itu, *work life balance* juga berhubungan dengan *job satisfaction*, *work engagement*, dan *organizational commitment*. Individu yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi sehingga menurunkan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi (Harini, Luddin & Hamidah, 2019; Kasbuntoro, et al., 2020).



(2021) mengungkapkan bahwa tercapainya *work life balance* jawab Individu. Individu seharusnya mampu menentukan strategi dan sumber daya psikologis yang dimiliki. *Self efficacy* memiliki alam mencapai *work life balance* dibandingkan modal psikologis a, 2015; Maspeke, 2021). *Self efficacy*, yaitu keyakinan individu n mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2006). Individu

yang memiliki *self efficacy* tinggi dianggap lebih berusaha dan tekun dalam menyelesaikan tugas, sehingga mendukung *work life balance* (Akmala & Fatimah, 2021). Namun, penelitian Irawan & Hidayat (2021) menunjukkan bahwa modal psikologis, termasuk *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor individu bukan menjadi faktor tunggal untuk mencapai *work life balance*.

Ladder theory oleh Bird (2006) menyatakan bahwa dalam mencapai *work life balance* diperlukan pendekatan holistik yang melibatkan individu dan organisasi. Individu dan organisasi harus bersama-sama melakukan upaya untuk menciptakan *work life balance*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Edeinat (2022) bahwa faktor pribadi dan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Dengan demikian, diketahui bahwa individu dan organisasi memegang peran yang sama pentingnya dalam mencapai *work life balance*.

Salah satu faktor organisasi yang berkontribusi terhadap *work life balance* adalah *perceived organizational support*. *Perceived organizational support* merupakan persepsi individu terkait kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, mendukung kebutuhan sosio-emosional, menghargai karyawan dan menyediakan sumber daya untuk membantu mengelola permintaan atau peran dalam organisasi (Eisenberger, Shanock & Wen, 2020). Dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat membantu individu memenuhi kebutuhan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga mengurangi adanya konflik peran (Thakur & Kumar, 2015).

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance*, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi *work life balance* individu (Rabani & Budiani, 2021; Maszura & Novliadi, 2020). Namun, kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance* cukup bervariasi. Penelitian Puspitasari & Ratnaningsih (2019) di Jawa Tengah menunjukkan kontribusi sebesar 27%. Penelitian Sumilat, Lumapow & Kapahang (2023) di Manado menemukan kontribusi yang lebih besar yaitu 42.2%. Namun, penelitian Andra, Utami & Afrianty (2022) di Sumatera Barat menunjukkan kontribusi yang hanya sebesar 19.2%. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa budaya dapat memengaruhi kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance*. Pada budaya tertentu, faktor ini memberi kontribusi yang lebih besar dibandingkan faktor lainnya, sementara di budaya lain, hasilnya sebaliknya.

Penelitian terkait *perceived organizational support*, *self efficacy*, dan *work life balance* telah dilakukan sebelumnya. Thakur & Kumar (2015) mengungkapkan bahwa *self efficacy* berperan sebagai moderator yang signifikan antara hubungan *perceived organizational support* dan *work life balance*. Penelitian lainnya dilakukan oleh ÖZGÜL (2023) menemukan bahwa *self efficacy* memoderasi hubungan *perceived organizational support* dan *work life balance*.



fokus untuk menguji konsistensi *ladder theory* melalui analisis *organizational support* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* yang berbeda, yaitu Kota Makassar. Kota Makassar dengan *ri' na pacce* memengaruhi cara individu berpikir, bertindak dan (2012). Keunikan budaya ini tentu dapat memengaruhi dinamika

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang selanjutnya dapat memengaruhi cara individu mencapai *work life balance*.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan dengan posisi staf dalam organisasi untuk mengisi celah dari penelitian sebelumnya oleh Lewis & Beauregard (2018) dan Perreault & Power (2021) yang menyarankan dilakukan perluasan studi *work life balance* pada pekerja posisi menengah ke bawah dalam organisasi. Diketahui individu di posisi tersebut memiliki pandangan bahwa *work life balance* bukan hanya masalah pengaturan waktu, tetapi juga kesulitan keuangan karena upah rendah dan ketidakpastian pekerjaan, sehingga mereka menganggap *work life balance* tercapai ketika pekerjaan dapat memastikan kelangsungan hidup mereka (Warren, 2017). Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang memungkinkan individu di posisi staf mencapai *work life balance*, meskipun menghadapi tantangan yang cukup kompleks.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti merumuskan masalah yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

- Apakah terdapat kontribusi *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar?
- Apakah terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar?
- Apakah terdapat kontribusi *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar?

1.3. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bermaksud untuk:

- Mengetahui kontribusi *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar.
- Mengetahui kontribusi kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar.
- Mengetahui kontribusi *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- Mengetahui kontribusi *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar.
- Mengetahui kontribusi kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life* n staf di Kota Makassar.



tribusi *self efficacy* secara terhadap *work life balance* karyawan staf

elitan Teoritis

penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan u dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait kajian *work*

life balance. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat melengkapi kekurangan penelitian-penelitian sebelumnya sekaligus membuktikan konsistensi teori di budaya yang berbeda.

1.3.3.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan, khususnya di Kota Makassar dalam mengembangkan kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work life balance*. Selain itu, dengan memahami kontribusi *self efficacy* terhadap *work life balance*, organisasi dapat membantu karyawan dalam perencanaan karir dan pengembangan pribadi.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work life balance*

2.1.1. Pengertian

Work life balance menurut American Psychological Association [APA] (2015) adalah tingkat keterlibatan individu dalam berbagai peran, seperti pekerjaan, keluarga atau kegiatan lainnya, yang berpengaruh pada kepuasan hidup. Kelliher, Richardson & Boiarintseva (2019) mengungkapkan *work life balance* adalah keseimbangan antara aspek pekerjaan dan non-kerja dalam kehidupan individu. Lewis, et al. (2017) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan keadaan individu yang memiliki waktu dan energi yang cukup untuk pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kondisi individu yang mampu melibatkan diri, menyeimbangkan waktu dan energi pada berbagai peran yang dimiliki, seperti pekerjaan, keluarga dan aktivitas lainnya sehingga terjalin harmoni dan mencapai kepuasan hidup.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi

Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi *work life balance* individu. Menurut Handayani, et al. (2015) faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

(1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini meliputi komitmen, pemahaman atas peran, dan karakteristik pribadi. Karakteristik tertentu pada diri individu akan memengaruhi dalam pengaturan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menentukan tercapainya *work life balance*.

(2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor ini meliputi dukungan sosial, keberadaan anak dan otonomi kerja. Dukungan sosial dapat berasal dari pasangan, organisasi, dan rekan sejawat

Kemudian, Wulansari (2023) mengidentifikasi tiga faktor yang memengaruhi *work life balance*, yaitu:

(1) Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang berkaitan dengan karakteristik, kondisi dan perspektif individu. Faktor ini meliputi kepribadian, sikap, dan emotional intelligence.

(2) Faktor organisasi

Faktor organisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi yang ada pada organisasi. Faktor ini meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas, jam kerja, struktur, budaya, kepemimpinan, sistem penghargaan, fasilitas, gaji, dan kebijakan organisasi.



1
n merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi lingkungan
gkup organisasi. Faktor ini meliputi tanggung jawab rumah tangga,
<, keluarga, dukungan orang tua, pasangan dan kondisi ekonomi.
lose & Sudarsan (2014) menambahkan bahwa terdapat empat
aruhi *work life balance*, yaitu:

(1) Faktor individu

Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, meliputi:

a. Kepribadian

Menurut McCrae & John (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014) *big five theory* menggambarkan lima dimensi kepribadian yang memprediksi *work life balance*, yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Penelitian yang dilakukan oleh Devadoss & Minnie (2014) mengungkapkan bahwa tipe kepribadian *openness* lebih mampu mencapai *work life balance*. Sementara itu, *neuroticism* lebih rentan dalam mempertahankan keseimbangan tersebut.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan atau *well being* merupakan keadaan psikologis yang positif, seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme. Diketahui terdapat hubungan positif antara kesejahteraan dengan *work life balance*. Individu yang memiliki kesejahteraan yang tinggi, cenderung dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan individu dalam mengenali, mengekspresikan dan mengelola emosi yang dirasakan. Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang baik menunjukkan kemampuan dalam memfasilitasi penggunaan energi dalam bekerja dan kehidupan pribadi. Penerapan program *work life balance* sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional individu.

(2) Faktor organisasi

Faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari organisasi yang dapat memengaruhi *work life balance*, di antaranya:

a. Pengaturan kerja

Pengaturan kerja meliputi fleksibilitas waktu kerja pada karyawan. Dalam hal ini, organisasi memberikan peraturan yang jelas mengenai jam kerja, absensi, dan keterlambatan. Adanya fleksibilitas waktu bekerja dapat membantu individu dalam mengatur waktu untuk sendiri, bekerja, dan tanggung jawab lainnya secara efektif.

b. Peraturan dan program *work life balance*

Organisasi perlu mendukung *work life balance* melalui peraturan atau program yang ditetapkan. Misalnya, menyediakan *childcare*, menghargai *gender equality*, dan sebagainya. Hal tersebut dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dan individu.

c. Dukungan kerja

Dukungan kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat berkontribusi pada terciptanya *work life balance*. Atasan yang suportif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mereduksi konflik yang terjadi di kantor. Dengan mengurangi kelelahan moral dan mendukung *work life balance* yang



berpengaruh pada persepsi individu tentang lingkungan kerja yang menuntut sehingga menyebabkan ketidaknyamanan. Semakin tinggi tingkat

stres kerja, semakin besar kemungkinan individu mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki.

- e. Teknologi
Hadirnya teknologi dapat membantu individu dalam mencapai *work life balance*. Hal ini dikarenakan kemudahan dan fleksibilitas untuk bekerja di mana saja dan kapan saja. Dengan demikian, memungkinkan bagi individu untuk mengatur waktu dan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.
 - f. Peran Kerja
Faktor-faktor seperti ambiguitas peran dan ketidakjelasan jam kerja dapat menyebabkan konflik peran pada individu. Konflik tersebut kemudian menjadi stressor yang signifikan terhadap harmoni kegiatan profesional dan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, akan sulit bagi individu mencapai *work life balance*.
- (3) Faktor sosial
Faktor sosial merupakan faktor yang berasal dari lingkungan sekitar individu dalam kehidupan sehari-harinya. Faktor ini meliputi:
- a. Tanggung jawab anak
Jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan dapat memengaruhi *work life balance* karena melibatkan beban emosional yang lebih besar. Beban ini dapat memicu konflik keluarga dan berdampak pada *work life balance*. Namun, dengan adanya kematangan emosi, manajemen waktu, dan kolaborasi yang baik bersama keluarga dapat meminimalkan dampak tersebut.
 - b. Dukungan keluarga
Dukungan keluarga, meliputi pasangan, orang tua dan kerabat dapat membantu individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keluarga yang suportif memberikan semangat positif pada individu untuk menjalankan perannya dengan baik. Dengan demikian, dapat tercipta harmoni antara peran-peran yang dimiliki individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- (4) Faktor lainnya
Faktor lainnya mencakup faktor yang tidak relevan dengan faktor sebelumnya. Faktor ini meliputi status demografi pada individu, seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, status pernikahan, kedudukan dalam pekerjaan, pendapatan dan tipe keluarga.

2.1.3. Dimensi

Menurut Fisher, Bulger & Smith (2009) terdapat empat dimensi *Work life balance*, yaitu:

- a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
Dimensi ini merujuk pada intervensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi individu. Dimensi ini dicirikan dengan alokasi waktu yang terlalu banyak pada pekerjaan. Akibatnya, waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadi menjadi berkurang.
- b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)
Dimensi ini merujuk pada intervensi kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Dimensi ini dicirikan dengan konflik kehidupan pribadi yang berdampak terhadap konsentrasi individu yang mengalami masalah kehidupan pribadi cenderung mengalami penurunan dalam menjalankan tugasnya.



c. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini merujuk pada pengaruh pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Dimensi ini dicirikan dengan keterampilan individu yang didapatkan dalam pekerjaan dapat dimanfaatkan di kehidupan sehari-hari. Contohnya, keterampilan komunikasi yang dimiliki individu di tempat kerja dapat digunakan untuk membangun komunikasi yang baik dengan orang-orang dalam kehidupan pribadinya.

d. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi ini menggambarkan pengaruh kehidupan pribadi dalam meningkatkan performa kerja individu. Kehidupan pribadi yang positif dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Misalnya, suasana hati yang baik karena kehidupan pribadi yang menyenangkan dapat memberi semangat dalam bekerja.

2.2. *Perceived organizational support*

2.2.1. Pengertian

Perceived organizational support adalah persepsi individu bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraannya, mendukung kebutuhan sosio-emosional, menghargai dan menyediakan sumber daya untuk membantu mengelola peran dalam organisasi (Eisenberger, Shanock & Wen, 2020). *Perceived organizational support* merupakan persepsi tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan individu (Sunarto & Suparji, 2020). *Perceived organizational support* juga didefinisikan sebagai tingkat kesiapan organisasi untuk membantu individu saat dibutuhkan (Hasanah & Budiani, 2019). Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh ahli dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah persepsi individu terkait kepedulian organisasi pada kontribusi dan kesejahteraan mereka.

2.2.2. Dimensi

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) terdapat tiga dimensi *perceived organizational support*, yaitu:

a. *Fairness*

Fairness atau keadilan merupakan indikasi kepedulian organisasi terhadap individu yang terbagi dalam tiga klasifikasi dan dua aspek. Klasifikasi keadilan meliputi hasil yang diterima dari organisasi, kebijakan formal dan perlakuan dalam hubungan interpersonal. Sementara itu, keadilan terdiri dari aspek struktural dan sosial. Aspek struktural mencakup aturan atau kebijakan formal, seperti pemberitahuan sebelum keputusan diimplementasikan dan kesempatan memberi masukan. Aspek sosial berkaitan dengan perlakuan interpersonal yang menghargai dan menghormati individu.

b. *Supervisory support*



Supervisory support atau dukungan atasan merupakan keterlibatan atasan dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja individu. Individu lain organisasi berdasarkan sejauh mana atasan menghargai kesejahteraan mereka. Hal ini dikarenakan atasan sering kali menjadi insentif, sehingga dukungan atasan menjadi indikator bagi individu mengenai dukungan organisasi terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka.

c. *Organizational rewards and job conditions*

Dimensi ini merujuk kepada individu merasa dihargai oleh organisasi ketika mendapatkan pengakuan atas usaha atau ide yang diberikan. Selain itu, gaji, promosi, keamanan kerja, otonomi, tekanan peran dan pelatihan juga menjadi indikator dukungan organisasi. Semakin organisasi memberikan jaminan atas aspek-aspek tersebut, semakin positif persepsi individu terhadap dukungan organisasi.

2.3. *Self efficacy*

2.3.1. *Pengertian*

Self efficacy didefinisikan oleh APA (2015) sebagai persepsi individu terhadap kemampuannya bekerja di situasi tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Waddington (2023) mengungkapkan *self efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuannya untuk sukses dalam sesuatu di situasi tertentu. Schunk & DiBenedetto (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada kemampuan belajar atau bertindak pada tingkat tertentu. Sementara itu, menurut Bandura (1986) *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan bertindak untuk mencapai jenis kinerja yang ditentukan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki pola pikir dan perilaku yang optimis serta motivasi kerja yang baik. Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh ahli, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah evaluasi individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu.

2.3.2. *Dimensi*

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

a. *Magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu atas kemampuannya mengatasi tingkat kesulitan tugas. Setiap individu memiliki pandangan berbeda terhadap mudah, sedang atau sulitnya suatu tugas. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan usia.

b. *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki. Keyakinan yang lemah cenderung membuat individu mudah menyerah dalam menyelesaikan tugasnya. Sementara itu, keyakinan yang kokoh mendorong individu untuk tetap gigih meskipun menghadapi kesulitan dan tantangan. Kekuatan keyakinan ini sangat dipengaruhi oleh dengan keberhasilan individu pada pengalaman sebelumnya.

c. *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas di berbagai aktivitas. Dalam hal ini, *self efficacy* individu tidak terbatas pada situasi tertentu. Individu dengan *self efficacy* tinggi percaya dapat menyelesaikan tugas di sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah hanya mampu rapa bidang saja.



ry

ganisasi berusaha mengadopsi kebijakan yang ramah keluarga. i gagal memberikan dampak signifikan pada *work life balance* dian memunculkan pemahaman bahwa isu *work life balance* perlu

dipandang secara holistik dengan memperhatikan peran individu dalam mencapainya. *Ladder theory* oleh Bird (2006) kemudian muncul untuk menjelaskan *work life balance* dengan pendekatan yang lebih komprehensif.

Bird (2006) mengungkapkan bahwa terdapat dua aspek dalam mencapai *work life balance*, yaitu individu dan organisasi. Kedua peran ini digambarkan sebagai dua kaki tangga. Kaki kiri mewakili kewajiban organisasi dan kaki kanan mewakili tanggung jawab individu. Kedua kaki ini dihubungkan oleh anak tangga yang terdiri dari keuntungan, pendapatan, komitmen, layanan pelanggan, moral, produktivitas, retensi dan perekrutan. Bagi individu, perjalanan dimulai dari perekrutan dan berakhir di anak tangga terakhir, yaitu keuntungan. Untuk mencapai *work life balance*, kedua kaki tangga harus berfungsi dengan baik (Khateeb, 2021).

Dalam perkembangannya, teori ini banyak digunakan untuk menjelaskan *work life balance* di wilayah Asia. Misalnya penelitian Al-Omari, et.al. (2020) di Yordania menggunakan teori ini untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan di hotel. Penelitian Basak & Akter (2022) di Bangladesh menerapkan teori ini untuk membahas *work life balance* dosen perempuan selama pandemi COVID-19. Selain itu, penelitian Jang, Park & Zipay (2011) di Korea merujuk pada teori ini untuk menjelaskan pengaruh *scheduling control* dan *work life balance* terhadap *job satisfaction* dan *mental health*. Sudarshan (2022) menyatakan bahwa teori ini masih butuh pengembangan lebih lanjut, sehingga disarankan agar penelitian selanjutnya mempelajari lebih banyak variabel dan menguji teori ini pada konteks yang berbeda.

2.5. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Life Balance*

Ladder theory oleh Bird (2006) menjelaskan bahwa *work life balance* dipengaruhi oleh dua aspek, yaitu individu dan organisasi, yang bersinergi layaknya dua kaki tangga. Kaki tangga kiri mewakili kewajiban organisasi menyediakan sumber daya, sementara kaki kanan mewakili tanggung jawab individu untuk mengelola sumber daya yang dimiliki. Kedua aspek ini harus berfungsi dengan baik untuk mencapai *work life balance*. Hal ini didukung oleh penelitian Al-Edeinat (2022) yang mengungkapkan bahwa individu dan organisasi memiliki peran yang positif dan signifikan dalam meningkatkan *work life balance*. Thilagavathy & Geetha (2021) juga mengungkapkan bahwa individu dapat mencapai *work life balance* apabila mendapatkan kekuatan dari lingkungan, seperti keluarga dan organisasi serta dirinya sendiri.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Maspeke (2021) menunjukkan bahwa dukungan sosial, termasuk dukungan organisasi dan modal psikologis secara bersama-sama memengaruhi *work life balance*. *Self efficacy* menjadi aspek modal psikologis yang



li antara modal psikologis lainnya. Diketahui, individu dengan *self efficacy* yang proaktif dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki. Sementara itu, organisasi yang menyediakan fasilitas mendukung kesejahteraan individu. Individu yang berkontribusi dalam tercapainya *work life balance*.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *work life balance*. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung mampu memanfaatkan dukungan

organisasi untuk mencapai *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pada kemampuan diri dapat meningkatkan efektivitas dukungan organisasi dalam menciptakan *work life balance* (Thakur & Kumar; ÖZGÜL, 2022).

2.6. Hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance*

Perceived organizational support memiliki peran penting dalam menjaga *work life balance* individu. Ketika individu merasakan dukungan yang cukup dari organisasi, mereka memiliki energi positif untuk menghadapi ketegangan peran yang dapat menyebabkan stres. Ketegangan peran terjadi saat berbagai peran saling bertentangan dan memperebutkan waktu, energi fisik, dan psikologis individu. Individu yang merasa didukung oleh organisasi lebih mampu mengelola berbagai peran yang dimiliki (Rabani & Budiani, 2021). Dengan demikian, mereka lebih efektif mengatur waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Andra, Utami & Afrianty, 2022).

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji hubungan *perceived organizational support* dan *Work life balance*. Rabani & Budiani (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance* dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin tinggi atau positif persepsi dukungan organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *work life balance* yang dimiliki individu. Hal yang sama diungkapkan oleh Maszura & Novliadi (2020) bahwa semakin baik *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin mendukung *work life balance*.

Kemudian, penelitian lainnya menunjukkan besaran kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance* yang cukup beragam. Puspitasari & Ratnaningsih (2019) mengungkapkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan *work life balance* dengan sumbangan efektif sebesar 27%. Sementara itu, Andra, Utami & Afrianty (2022) melaporkan pengaruh sebesar 19.2% pada karyawan milenial di industri manufaktur. Satriayuda, Sartika & Hadian (2024) mencatat pengaruh signifikan sebesar 35.9% dan Sumilat, Lumapow & Kaphang (2023) menemukan pengaruh yang lebih besar yaitu 42,2%.

2.7. Hubungan *Self Efficacy* dan *Work Life Balance*

Self efficacy adalah keyakinan individu atas kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (Rachmawati, Hidayat & Badrujaman, 2021). Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih optimis dengan kemampuan yang dimiliki (Badri & Panatik, 2020). Pola pikir optimis ini kemudian meningkatkan motivasi kerja dan mendorong individu melakukan berbagai upaya untuk mencapai *work life balance* (Triwijayanti & Astiti, 2019).

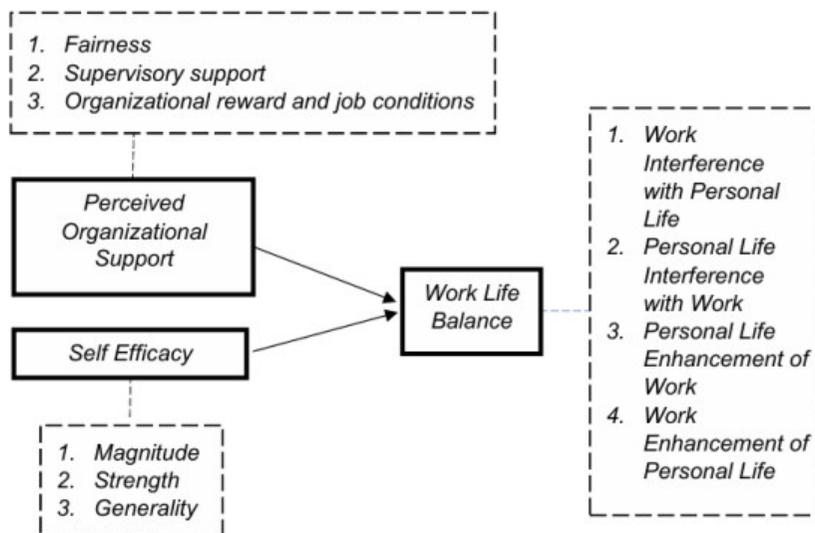
Beberapa penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara *self efficacy* dan *work life balance*. Triwijayanti & Astiti (2019) menemukan bahwa *self efficacy* meningkatkan *work life balance* mahasiswa yang bekerja di Denpasar, Bali. Penelitian serupa oleh Fitri, Nurrahma, & Nurrahma (2023) juga menunjukkan korelasi antara *self efficacy* dengan *work life balance* mahasiswa yang bekerja di Pekanbaru.

Penelitian lain oleh Nurrahma, Nurrahma & Nurrahma (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada pegawai wanita. Penelitian serupa oleh Nurrahma, Nurrahma & Nurrahma (2022) menunjukkan pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap *work life balance* pegawai wanita.



pada buruh wanita. Retnowati (2023) juga menemukan bahwa *self efficacy* berperan positif terhadap *work life balance* karyawan generasi Z dengan sumbangan efektif sebesar 21,7%.

2.8. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar:

- : Dimensi variabel
- : Arah panah memengaruhi
- ▭ : Variabel penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini dilaksanakan dengan menguji variabel *perceived organizational support*, *self efficacy* dan *work life balance*. Variabel *perceived organizational support* dan *self efficacy* akan diuji secara bersama-sama dan masing-masing terhadap *work life balance*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel dan kedua variabel secara bersamaan terhadap *work life balance*.

Penelitian ini dilandasi oleh *ladder theory* yang menyatakan bahwa faktor organisasi dan individu memegang peran penting dalam *work life balance* (Bird, 2006). *Perceived organizational support* merupakan variabel yang akan mewakili aspek organisasi dengan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rabani & Budiani (2021) bahwa terdapat korelasi positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance* karyawan generasi Z. Dimensi *perceived organizational support* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan gagasan Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu *support*, dan *organizational reward and job conditions*. *Self efficacy* adalah variabel yang mewakili faktor individu dalam *work life balance*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti &



Astiti (2019) ditemukan bahwa *self efficacy* berperan secara signifikan dalam meningkatkan *work life balance*. Peneliti menggunakan gagasan Bandura (1997) sebagai rujukan atas dimensi *self efficacy* yang terdiri atas *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

Sementara itu, penelitian ini berfokus pada *work life balance* dalam konteks kehidupan pribadi. Dalam hal ini, tidak terbatas pada keseimbangan pekerjaan dan keluarga, namun juga menyangkut hobi, komunitas, dan sebagainya. Dimensi *work life balance* digunakan oleh peneliti merujuk pada Fisher, Bulger & Smith (2009) yang menyatakan bahwa terdapat empat dimensi *work life balance*, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Dimensi ini menyangkut aspek pekerjaan dan kehidupan secara umum, sehingga relevan dengan maksud peneliti dalam penelitian ini.

2.9. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

a. Hipotesis 1

H0 = Tidak terdapat kontribusi *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar

Ha = Terdapat kontribusi *perceived organizational support* dan *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar

b. Hipotesis 2

H0 = Tidak terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar

Ha = Terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar

c. Hipotesis 3

H0 = Tidak terdapat kontribusi *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar

Ha = Terdapat kontribusi *self efficacy* terhadap *work life balance* karyawan staf di Kota Makassar

