

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *WORK LIFE BALANCE***

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Oleh :

Amanda Eka Audisya

J91219088

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Work-life Balance* Pegawai Koperasi Warga Semen Gresik” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 17 Juli 2023



Amanda Eka Audisya

HALAMAN PERSSETUJUAN

SKRIPSI

**Pengaruh Beban Kerja Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Work-life Balance* Pegawai Koperasi
Warga Semen Gresik**

Oleh :

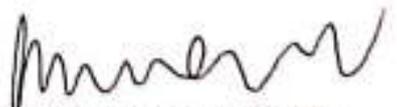
Amanda Eka Audisya

J91219088

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 3 Juli 2023

Dosen Pembimbing


Lucky Abrorry, M.Psi. Psikolog

NIP. 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *WORK-LIFE* *BALANCE* PEGAWAI KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK

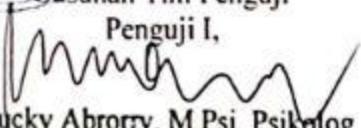
Yang disusun oleh:
Amanda Eka Audisya
J91219088

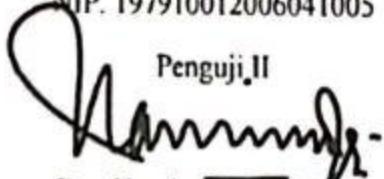
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 10 Juli 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



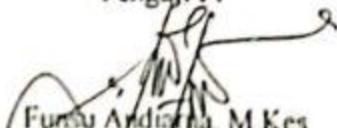
Drs. phf Khoirun Niam
NIP. 197007251996031004

Susunan Tim Penguji
Penguji I,

Lucky Abrorzy, M.Psi, Psikolog
NIP. 197910012006041005

Penguji II,

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji III,

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog
NIP. 197711162008012018

Penguji IV,

Fussy Andiana, M.Kes
NIP. 198710142014032002

PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Amanda Eka Audisya
NIM : J91219088
Fakultas / Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail Address : amandaeka8@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan , menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

Yang berjudul:

Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Work-life Balance* Pegawai Koperasi Warga Semen Gresik

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksekutif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 17 Juli 2023

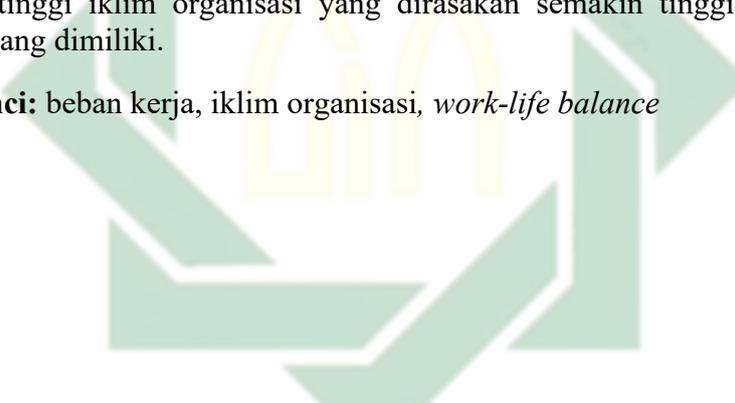
Penulis

(Amanda Eka Audisya)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan menggunakan seluruh jumlah populasinya sebagai sampel penelitian. Subjek penelitian berjumlah 96 pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan tiga instrument penelitian, yaitu skala beban kerja, skala iklim organisasi, dan skala *work-life balance*. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative beban kerja terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisien sebesar $0.002 < 0.05$ yang berarti semakin tinggi beban kerja yang ditanggung semakin rendah *work-life balance* yang dirasakan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisien sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki.

Kata kunci: beban kerja, iklim organisasi, *work-life balance*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and organizational climate on the work-life balance of Koperasi Warga Semen Gresik employees. This study used a quantitative correlational approach using the entire population as the sample. The sample in this study is 96 employees of Koperasi Warga Semen Gresik. The data collection method used a questionnaire with three research instruments namely, the workload scale, organizational climate scale, and work-life balance scale. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 25 for windows. The results showed that there was a negative effect of workload on work-life balance with a coefficient value of $0.002 < 0.05$. The results also show that organizational climate has a positive effect on work-life balance with a coefficient value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: *workload, organizational climate, work-life balance*

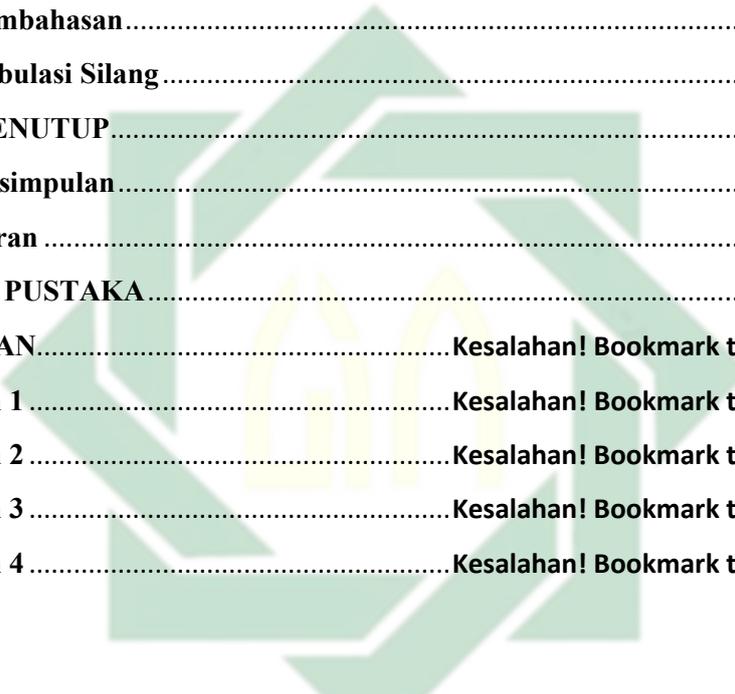


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
INTISARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Keaslian Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. <i>Work-life Balance</i>	16
B. Beban Kerja.....	23
C. Iklim Organisasi.....	27
D. Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi dengan <i>Work-life Balance</i>	32
E. Kerangka Teoritik	34
F. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Rancangan Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel	37
C. Definisi Operasional.....	37

D. Populasi dan Sampel	38
E. Instrument Penelitian	40
F. Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pengujian Hipotesis	64
C. Pembahasan	67
D. Tabulasi Silang	71
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 1	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 2	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 3	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 4	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	40
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Work-life Balance.....	41
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Work-life Balance.....	41
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Work-life Balance Setelah Uji Validitas.....	42
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reabilitas Skala Work-life Balance.....	42
Tabel 3. 7 Blueprint Skala Beban Kerja	43
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Skala Beban Kerja.....	44
Tabel 3. 9 Blueprint Skala Beban Kerja Setelah Uji Validitas.....	44
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reabilitas Skala Beban Kerja	45
Tabel 3. 11 Blueprint Skala Iklim Organisasi	46
Tabel 3. 12 Hasil Uji Validitas Skala IKlim Organisasi.....	46
Tabel 3. 13 Hasil Uji Reabilitas Skala Iklim Organisasi	47
Tabel 3. 14 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 3. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4. 1 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 2 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan	57
Tabel 4. 3 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Devisi.....	58
Tabel 4. 4 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4. 5 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Status Kepegawaian	60
Tabel 4. 6 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 4. 7 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Jumlah Anak.....	61
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Statistik Variabel	61
Tabel 4. 9 Pedoman Hasil Pengukuran.....	62
Tabel 4. 10 Kategorisasi Work-life Balance	63
Tabel 4. 11 Kategorisasi Beban Kerja.....	63
Tabel 4. 12 Kategorisasi Iklim Organisasi.....	64
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi	64
Tabel 4. 14 Hasil Uji F	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji t	66
Tabel 4. 16 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Work-life Balance	71
Tabel 4. 17 Tabulasi Silang Usia dengan Work-life Balance	71
Tabel 4. 18 Tabulasi Silang Divisi dengan Work-life Balance.....	72
Tabel 4. 19 Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Work-life Balance	72
Tabel 4. 20 Tabulasi Silang Status Kepegawaian dengan Work-life Balance	73
Tabel 4. 21 Tabulasi Silang Status Pernikahan dengan Work-life Balance..	73
Tabel 4. 22 Tabulasi Silang Jumlah Anak dengan Work-life Balance	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik	35
Gambar 3. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KWSG	54



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 2	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 3	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 4	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Work-life balance didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan oleh individu untuk menjalani dua peran sekaligus yaitu dalam pekerjaan dan kehidupan yang mana dapat menjadi pendorong semangat ataupun pemantik konflik (G. G. Fisher, 2002). Adanya *work-life balance* dapat ditandai dengan tidak adanya ketimpangan antara peran satu dengan yang lainnya (Tigowati, 2022). Hal semacam itu akan memunculkan kepuasan terhadap peran yang telah dijalannya selama ini. Dukungan yang diberikan baik oleh keluarga maupun pekerjaan berdampak pada peningkatan kualitas pada masing-masing bidang (Kishino & Hirano, 2016). Kolaborasi yang baik antar keduanya memunculkan keseimbangan kehidupan pekerjaan sehingga memunculkan perasaan puas.

Menurut ajaran Islam, setiap apapun yang diusahakan manusia, hendaknya selalu melibatkan Allah SWT di dalamnya termasuk dalam menyeimbangkan kehidupan berkeluarga dan pekerjaan. Seperti Firman Allah dalam Surah Ar-Rahman ayat 7 yang berbunyi:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ

Berdasar pada ayat tersebut, Fayiz bin Sayyaf As-Sariih dalam tafsir Ash-Shaghir menafsirkan bahwa Allah telah menetapkan keseimbangan di bumi. Ini dapat diartikan pula jika manusia juga perlu melakukan apapun dengan seimbang sehingga tidak mengalami ketimpangan satu dengan lain. Ada masanya manusia perlu bekerja untuk mencari nafkah, ada saatnya perlu

bercengkrama dengan keluarga, ada pula waktu yang digunakan untuk menyembah sang pencipta. Semua itu perlu dilakukan dengan setara sehingga tidak ada yang merasa kurang atau dilebihkan.

Individu dengan *work-life balance* yang baik akan merasakan ketenangan baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Maka tidak heran apabila mereka akan memperlihatkan perilaku yang mengarah pada hal-hal positif. Hal tersebut dapat tercermin ketika seseorang dapat memenuhi berbagai tanggung jawabnya baik dalam pekerjaan, keluarga maupun kegiatan lainnya diluar itu (Delecta, 2011). Alih-alih merasa terbebani, mereka justru menjadi rileks dan gembira ketika dapat menyelesaikannya secara bersamaan dengan baik (Stefanie et al., 2020). Ketika mereka dapat menyetarakan peran dalam kehidupan dan kerja maka dapat dikatakan jika memiliki *work-life balance* yang tinggi. Individu yang memiliki *work-life balance* dapat mencapai stabilitas psikologis, emosional, dan kognitif yang berpengaruh dan performanya baik dalam kehidupan maupun pekerjaan (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Kondisi sebaliknya diperlihatkan oleh individu dengan *work-life balance* rendah. Mereka menunjukkan perilaku yang mengarah pada hal-hal negatif. Hal tersebut dapat bersumber dari adanya ketegangan baik fisik maupun psikologis dalam menjalani peran dalam pekerjaan dan keluarga. Bila hal tersebut terus-menerus terjadi, maka tidak mungkin jika berpengaruh pada kesehatan maupun performa kerja (Fitrianti & Herdiyanto, 2016; Greenhaus et al., 2003). Masalah kesehatan seperti mudah lelah, insomnia, gangguan pencernaan, hipertensi, stress, depresi, *anxiety* maupun masalah dalam

pekerjaan seperti hilang konsentrasi, penurunan produktivitas dan kepercayaan diri dapat disebabkan oleh *work-life balance* yang rendah (Chan et al., 2020).

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan dengan realita yang berkaitan dengan *work-life balance* karyawan. Survei yang melibatkan 17,623 pekerja Indonesia melalui situs Jobplanet.com menunjukkan bahwa sebagian besar atau setara dengan 85% dari mereka tidak memiliki *work-life balance*. Dari hasil tersebut, 62% diantaranya mengaku sulit beristirahat dengan tenang akibat pekerjaan yang belum tuntas (JobStreet.com, 2022). Emancipate Indonesia mengadakan survei kepada 227 pekerja muda mengenai *work-life balance* pada tahun 2019. Hasilnya mengatakan jika lebih dari 50% diantaranya tidak memiliki *work-life balance* (Maghfiroh, 2021). Padahal, perusahaan yang mengutamakan adanya *work-life balance* mendapatkan 20% lebih besar pemasukan daripada yang tidak melakukannya. Hal ini diperkuat dengan survey yang mengatakan bahwa kunci dari kesuksesan berasal dari keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Media, 2013).

Bukan hanya di Indonesia, hampir di seluruh dunia juga memiliki permasalahan menyangkut *work-life balance*. Survei Prudential yang dilakukan pada Juni 2021 menyebutkan bahawa 50% pekerja di Amerika Serikat berencana untuk berganti pekerjaan demi mendapatkan *work-life balance* yang lebih baik (Id.hrnote.asia, 2022). Hal ini dikarenakan adanya perubahan terhadap ekspektasi dalam pekerjaan dan kehidupan. Diperlukan adanya pembaharuan terhadap budaya yang telah terbangun dalam perusahaan.

Corporate Executive Board juga melakukan survey terhadap pekerja di Amerika yang menunjukkan hasil apabila peningkatan produktivitas dapat tercapai apabila karyawan memiliki *work-life balance*.

Maru Public Opinion baru-baru ini membagikan hasil survey yang mereka lakukan. Hasilnya, para responden lebih memilih untuk memiliki *work-life balance* yang baik dibandingkan dengan kenaikan gaji (Id.hrnote.asia, 2022). Menurut data International Labour Organization (ILO), lebih dari 400 juta pekerja di seluruh dunia bekerja melebihi batas normal yaitu 49 jam bahkan lebih dalam seminggu (Kemenkes RI, 2018). Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan berkurangnya waktu bersama keluarga. Akibatnya karyawan tidak memiliki *work-life balance* yang baik.

Selain pengaruh dari nilai dan budaya yang dianut oleh pekerja Asia, pada dasarnya pekerja di Hongkong juga memiliki jam kerja yang sangat panjang (Le et al., 2020). Sebisa mungkin mereka tetap mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, membalas surel, menerima telepon berkenaan dengan pekerjaan bahkan saat mereka pergi berlibur. Hal ini menjadikannya tidak dapat mencapai *work-life balance*. Pemerintah Hongkong sendiri telah menerapkan kebijakan yang mengatur *work-life balance* (Vyas et al., 2017). Namun hal ini gagal untuk dilaksanakan akibat tuntutan dalam pekerjaan.

Temuan terdahulu juga banyak memperlihatkan rendahnya tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan (Fitrianti & Herdiyanto, 2016). Banyak dari mereka, tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam kehidupan dan pekerjaan. Pekerjaan yang seharusnya dibatasi oleh jam kerja tidak lagi

dapat dilakukan dikarenakan beban kerja yang terlalu besar. Akibatnya waktu yang seharusnya diluangkan untuk kesenangan pribadi dan keluarga tidak lagi dapat terlaksana karena tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini menarik perhatian pemerintah Malaysia. Mereka berencana untuk mengurai jam kerja mingguan dari 48 jam sehari menjadi 40 jam untuk memungkinkan para pekerja mendapatkan keseimbangan hidup dan kerja yang lebih baik (Hadi, 2019).

Hasil penelitian Cintantya & Nurtjahjanti (2020) yang mengamati *work-life balance* sopir di sebuah perusahaan lebih mengejutkan. 65% dari responden memiliki *work-life balance* yang sangat rendah dan sisanya berada pada kategori rendah. Hasil tersebut mengindikasikan jika seluruh karyawan tidak dapat menyelaraskan keterlibatannya dalam dua peran yang dijalani. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya tuntutan kerja yang tidak dapat dicapai dengan mudah sehingga dapat memunculkan kepenatan. Jika kondisi ini terus berlangsung, kesejahteraan hidup yang diidamkan tidak lagi bisa didapatkan. Situasi tersebut bukan hanya merugikan karyawan itu sendiri tetapi juga orang-orang disekitarnya (Saina et al., 2016).

Berdasarkan berbagai data survei maupun penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwasannya *work-life balance* masih menjadi masalah yang serius dan perlu untuk segera dibenahi. *Work-life balance* menjadi sangat penting karena keberadaannya menjadi kunci seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, tidak terkecuali pada pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Koperasi Warga Semen Gresik yang

awalnya merupakan sebuah organisasi yang diperuntukan untuk melayani para anggotanya secara terbatas. Namun seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan teknologi. Koperasi Warga Semen Gresik telah bertransformasi menjadi sebuah lembaga multibisnis yang membawahi beberapa anak usaha dan telah menghasilkan ribuan produk unggulan (KWSG, 2023).

Melakatnya stigma jika pegawai koperasi berkerja dengan santai dan tidak banyak tekanan, nampaknya tidak berlaku di Koperasi Warga Semen Gresik. Banyaknya lini usaha yang dikembangkan, berbanding lurus dengan banyaknya tugas yang akan muncul dan ditanggung oleh tiap pegawai. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan pada pegawai memunculkan stres yang pada akhirnya terjadi pengabaian pada aspek kehidupan lainnya yang dapat dikatakan pula jika seorang pegawai tidak dapat mencapai *work-life balance* yang diinginkan (Suwito et al., 2022).

Work-life balance terbentuk dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dukungan sosial dan keluarga karakter individu, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* (Ayuningtyas & Septarini, 2013). Poulouse & Sudarsan (2014) meringkas faktor-faktor tersebut menjadi empat, yaitu faktor individu, organisasi, sosial, dan lainnya. Faktor individu berhubungan dengan kondisi internal individu, seperti kepribadian dan kecerdasan emosional. Faktor organisasi berhubungan dengan dukungan yang diberikan organisasi kepada pekerja dan bagaimana iklim kerjanya. Faktor terakhir yaitu sosial berhubungan

dengan tanggungjawab sosial yang dimiliki individu. (Poulose & Susdarsan, 2014).

Dari banyaknya factor yang berpengaruh pada adanya *work-life balance*, factor organisasi menjadi factor penyumbang terbesar didalamnya (Ali et al., 2021). Factor organisasi yang dimaksud dapat berupa beban kerja, budaya atau iklim organisasi, keterlibatan kerja, ekspektasi kerja, dan teknologi. Dalam penelitian Efendi (2022) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh penting dalam pembentukan *work-life balance*. Beban kerja menduduki peringkat pertama dari empat factor pembentuk *work-life balance* (Pratiwi & Silvianita, 2020). Hal ini dapat terjadi karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan dapat memicu stres yang berakibat pada pengabaian pada aspek kehidupan lainnya (Suwito et al., 2022).

Beban kerja sendiri diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam rentang waktu yang ditetapkan (Munandar, 2012). Beban kerja yang tinggi menuntut pekerja untuk selalu tanggap dan sigap untuk menerimanya. Semakin banyak beban kerja yang harus ditanggung, semakin banyak kepentingan pribadi yang dikorbankan untuk menyelesaikan pekerjaan (Yunita, 2018). Hal sebaliknya ditunjukkan oleh penelitian Dunggio (2018). Beban kerja yang dipikul oleh PNS di Kementerian Agama Gorontalo tidak berpengaruh pada tingkat *work-life balance*.

Selain beban kerja, Mulyana et al (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh dalam menentukan *work-life balance*. Iklim organisasi memainkan peran penting dalam pembentukan keseimbangan hidup

kerja. Seperti beban kerja, iklim yang terbangun dalam sebuah organisasi juga dapat mengurangi efek penyebab stres kerja sehingga mampu membantu individu untuk menghadapi lingkungan kerja dengan lebih baik (Balqis et al., 2021). Iklim organisasi adalah kondisi yang terbentuk di dalam sebuah organisasi yang cenderung berkembang dan bertaham lama sehingga membantu perilaku anggota di dalamnya (Lussier, 2017). Aspek akan berkaitan dengan kejadian, peraturan, dan praktik lapangan selama berada di sebuah lingkungan. Hal ini memungkinkan terjadinya perbedaan dalam melakukan persepsi pada iklim organisasi yang dilakukan oleh tiap individu (Ehrhart et al., 2014). Namun, hasil bertentangan diungkapkan dalam penelitian (Rahim et al., 2019). Lewat 94 responden, diketahui bahwa iklim organisasi tidak memiliki hubungan terhadap *work-life balance* yang dimiliki dosen di Malaysia.

Factor organisasi lain yang berpengaruh pada tingkat *work-life balance* adalah kepuasan kerja (Anggraeni & Mulyana, 2021). Semakin puas seseorang dalam bekerja, semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Darmawan et al (2015) mengungkapkan bahwa burnout menjadi predictor dalam *work-life balance*. Berbeda dengan sebelumnya, kedua variable berhubungan secara negative. Artinya semakin tinggi burnout yang dirasakan maka semakin sulit untuk mencapai *work-life balance*.

Kajian mengenai *work-life balance* menjadi tema yang esensial untuk terus diteliti dan dikembangkan. Hal ini berkaitan dengan dampak negative yang bisa ditimbulkan jika seorang karyawan tidak memiliki *work-life balance*.

Rendahnya *work-life balance* yang dimiliki dapat berakibat pada timbulnya stress (Malik et al., 2010). *Work-life balance* memiliki peran yang penting dalam keberlanjutan dan kesejahteraan pegawai, performa organisasi dan keberdayaan masyarakat (Nadesan & Mangaleswaran, 2018). Pengabaian *work-life balance* pegawai berdampak buruk pada rendahnya produktivitas yang jika dibiarkan dapat menimbulkan kesulitan untuk mengembalikannya (Naithani, 2010).

Penelitian ini akan melihat apakah beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *work-life balance* pada subjek pegawai. Penelitian terdahulu melihat pengaruh variable beban kerja dan iklim organisasi secara terpisah, tetapi penelitian ini akan melihat pengaruh keduanya secara bersamaan. Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian sebelumnya dan memberikan gambaran mengenai peran kedua variabel terhadap *work-life balance* karyawan atau bahkan sampai tingkat perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini, antara lain:

1. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik?
2. Apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik?
3. Apakah beban kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik?

C. Keaslian Penelitian

Berikut merupakan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan dan referensi dalam melihat hubungan antara beban kerja dan iklim organisasi dengan *work-life balance*. Penelitian Latama et al (2022) terhadap 36 perawat IGD RSUD Sumedang melihat pengaruh psychological distress dan beban kerja terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian menunjukkan jika psychological distress memiliki pengaruh negative terhadap *work-life balance*. Hal yang sama juga berlaku untuk beban kerja. Penelitian Umartiwi (2017) melihat persepsi beban kerja yang dihubungkan dengan *work-life balance*. Temuan penelitian menunjukkan keduanya memiliki hubungan artinya tingkat *work-life balance* yang dirasakan dipengaruhi oleh beban kerja yang mereka tanggung.

Penelitian Holland et al (2019) yang dilakukan di Australia, melihat bagaimana persepsi beban kerja terhadap *work-life balance*. Hasilnya menyatakan jika tingginya beban kerja yang dirasakan meningkatkan niatnya untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan jika para perawat tidak merasakan *work-life balance* yang baik. Penelitian Pasla et al (2021) yang menjadikan generasi X dan Y sebagai respondennya mengamati fenomena *work from home* dan beban kerja. Melalui analisis data yang dilakukan, terungkap bahwa *work from home* tidak memiliki pengaruh substansial terhadap *work-life balance*. Hal ini berbanding berbalik dengan variable beban kerja. Beban kerja secara signifikan memiliki pengaruh pada *work-life balance* yang dimiliki oleh generasi X dan Y.

Penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Fuadiputra & Novianti (2020) memfokuskan peran *work-life balance* untuk memediasi otonomi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengamati pentingnya pengelolaan *work-life balance* bagi pekerja wanita. Hasilnya menunjukkan kuantitas beban kerja berpengaruh signifikan pada tingkat *work-life balance*. Tidak jauh berbeda, Ali et al (2021) juga meneliti *work-life balance* wanita yang bekerja di bank Bihar. Hasilnya menunjukkan jika beban kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, ekspektasi kerja, dan teknologi teridentifikasi sebagai factor pembentuk keseimbangan kehidupan kerja di tingkat perusahaan.

Ercan & Buyukyilmaz (2016) melakukan penyelidikan mengenai pengaruh iklim organisasi pada *work-life balance* karyawan di Turki. Terungkap bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positive dan bermakna terhadap *work-life balance*. Terdapat sepuluh dimensi berbeda yang melatarbelakangi terbentuknya *work-life balance*. Penelitian survey deskriptif dijalankan untuk mengungkap hubungan antara iklim oraganisasi dan *work-life balance* di kantor pelayanan kota Akwa Ibom (Effiong, 2022). Temuan penelitian menyatakan fleksibilitas kualitas pemimpin, motivasi, dan dukungan organisasi yang merupakan bagian dari iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada *work-life balance*.

Selanjutnya pada penelitian Balqis et al (2021) mengungkapkan jika *work-life balance* dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja anggota. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh masing-masing anggota mampu meningkatkan *work-life balance* yang dimiliki.

Riset juga dilakukan di seluruh sector bank India. Hasilnya menunjukkan bahwa keberadaan iklim organisasi dirasa cukup menguntungkan bagi pekerja. Artinya iklim organisasi berdampak positif pada peningkatan *work-life balance* (Jain & Jain, 2015).

Pratiwi & Silvianita (2020) mengidentifikasi beberapa factor yang berpengaruh pada *work-life balance* PT Inti Bandung. Hasil menunjukkan jika iklim organisasi menjadi factor yang paling dominan dengan memperoleh nilai 32,7%. Penelitian Putri et al (2022) meneliti peran iklim organisasi terhadap employee engagement dengan memediasi *work-life balance*. Responden merupakan anggota Subbagrenmin Ditsamapta Polda Jateng. Hasilnya mengindikasikan jika iklim organisasi memengaruhi dengan signifikan *work-life balance* para anggota.

Dari beberapa penelitian yang telah diuraikan, terlihat bahwa *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya beban kerja, psychological stress, budaya organisasi, keterlibatan kerja, ekspektasi kerja, teknologi, kepuasan kerja, iklim organisasi, dukungan organisasi, dan kepemimpinan. Dari sejumlah variable yang pernah diteliti sebelumnya, penelitian ini akan melihat pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance*. Pada penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh variabel beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* secara terpisah. Namun penelitian ini akan meneliti pengaruh kedua variabel secara bersamaan.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji:

1. Pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik
3. Pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, serta informasi baru khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi
- b. Penelitian juga diharapkan dapat menjadi referensi teoritis berkaitan dengan *work-life balance*, beban kerja, dan iklim organisasi

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai *work-life balance*, beban kerja, dan iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai Koperasi Warga Semen Gresik
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan membantu para karyawan yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja sehingga mampu bangkit dan menyelaraskannya
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan untuk bahan referensi dalam meneliti hal yang identik pada penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Pembahasan

Tulisan ini disusun sebagai usaha untuk menyelesaikan tugas akhir sebagai proses Pendidikan strata 1 di UIN Sunan Ampel Surabaya. Acuan penulisan didasarkan pada buku panduan skripsi yang dikeluarkan oleh akademik. Dalam penulisannya, terbagi menjadi lima bagian yaitu Bab I hingga bab V.

Bab satu berisikan penjelasan mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Fenomena tersebut akan melahirkan pertanyaan penelitian yang didukung dengan keaslian penelitian. Selain itu, menentukan tujuan dan manfaat penelitian juga dilakukan agar penelitian dapat terarah. Pada bagian akhir, akan dijelaskan sistematika pembahasan.

Bab dua digunakan peneliti untuk menjabarkan teori-teori yang digunakan terkait dengan variable penelitian. Setelah menjelaskan satu persatu mengenai *work-life balance*, beban kerja, dan iklim organisasi, ketiganya akan dihubungkan satu sama lain. Peneliti juga menyusun kerangka teoritik sebagai dasar penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

Pada bab tiga akan dijabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan. Dipaparkan pula identifikasi mengenai variable, definisi operasional, populasi, dan sampel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian akan dijelaskan yang disertakan blueprint, uji validitas, dan uji reabilitas terkait instrument penelitian. Tidak lupa juga penjelasan terkait analisis data yang akan digunakan peneliti untuk mengolah data yang telah diperoleh.

Bab empat akan terbagi menjadi empat bagian. Bagian pertama menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh. Penjelasan dimulai dari persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Selanjutnya dijelaskan pula proses pelaksanaan penelitian. Tidak lupa juga mendeskripsikan data yang telah dianalisis sehingga menjadi hasil penelitian. Pada bagian kedua akan digunakan untuk menjelaskan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Bagian ketiga merupakan bagian pembahasan yang merupakan penjabaran hasil penelitian. Bagian terakhir yaitu penjelasan mengenai tabulasi silang antara variable *work-life balance* dengan data demografi yang didapat.

Pada bab terakhir, yaitu bab lima akan berisikan kesimpulan penelitian yang diperoleh dari hasil mengkaji kembali masalah penelitian yang telah diidentifikasi melalui hasil pembahasan. Setelah itu akan diakhiri dengan pemberian saran penelitian didasarkan pada pengalaman dan pertimbangan peneliti yang ditujukan kepada pihak-pihak yang ingin meneruskan dan mengembangkan penelitian dengan variable serupa.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work-life Balance*

1. Definisi *Work-life Balance*

Work-life balance dimaknai sebagai usaha yang dilakukan oleh individu untuk menjalani dua peran sekaligus yaitu dalam pekerjaan dan kehidupan yang mana dapat menjadi pendorong semangat ataupun pemantik konflik (G. G. Fisher, 2002). *Work-life balance* diartikan sebagai perasaan puas yang muncul ketika seorang individu yang terikat dalam dua peran sekaligus yaitu dalam pekerjaan dan keluarga dapat menyeimbangkan keduanya (Greenhaus et al., 2003).

Work-life balance adalah pandangan seseorang mengenai aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan non kerja yang mana keduanya tumbuh dan berjalan beriringan sesuai dengan kebutuhan individu yang menjalaninya (Kalliath & Brough, 2008). Konsep ini memasukkan pengembangan karier, kebutuhan keluarga, dan pengalaman spiritual secara bersama. Keseimbangan kerja hidup bukan merupakan sebuah tujuan, melainkan sebuah proses panjang yang dijalani untuk mencapainya. Namun setiap orang memiliki persepsi berbeda untuk mengartikan *work-life balance* (Weckstein, 2008).

Pekerja mengartikan *work-life balance* sebagai kondisi stabil dimana individu dapat menjalankan dua peran sekaligus secara bersamaan (Lockwood, 2003). Individu dikatakan memiliki *work-life balance* ketika

mereka dapat mengemban tanggungjawab secara imbang dalam pekerjaan dan kehidupan personal (Moorhead & Griffin, 2013). Namun, pandangan berbeda ditunjukkan oleh perusahaan dalam melihat *work-life balance*. Mereka mengartikannya sebagai sebuah tantangan untuk menciptakan iklim perusahaan yang mendukung bagi pekerja (Lockwood, 2003).

Work-life balance adalah kemampuan untuk menyeimbangkan komitmen dalam bekerja tanpa mengabaikan keluarga dan kesenangan pribadinya (Schermerhorn et al., 2011). Dalam prakteknya, *work-life balance* akan merujuk pada pemberian kebebasan bagi pekerja untuk menyesuaikan tugas selama bekerja dan hobi yang dimiliki di luarnya (Armsrong, 2020). Keseimbangan itu perlu didapatkan bagi seluruh pekerja dalam rangka tidak terjadinya ketimpangan yang terjadi diantara dua peran yang dijalankannya.

Work-life balance bukan hanya dimaknai sebagai hubungan antara pekerjaan dan keluarga tetapi sebagai hubungan dimana pekerjaan dan keluarga dapat melakukan memberikan kemajuan secara bersama-sama (Kishino & Hirano, 2016). Keseimbangan kehidupan yang dimiliki individu berpengaruh pada emosi saat melakukan aktivitas (Michel et al., 2014). Keselarasan yang terbentuk mampu mengembangkan komitmen pada pekerjaan dan kehidupan (Yunita, 2018).

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dijabarkan bahwasannya *work-life balance* merupakan kemampuan dan perasaan positif yang muncul

dalam diri individu ketika dapat bertanggungjawab atas perannya dalam pekerjaan tanpa melupakan kehidupan pribadinya.

2. Dimensi *Work-life Balance*

Terdapat empat dimensi dalam *work-life balance* yang dikemukakan oleh G. Fisher et al (2009), diantaranya:

a. *Work Interference with Personal Life*

Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana sebuah pekerjaan pada tahap tertentu dapat menimbulkan permasalahan pada kehidupan personal. Sebagai contoh dengan melakukan pekerjaannya menjadikan individu tidak mampu menyediakan waktu untuk diri sendiri dan keluarga

b. *Personal Life Interference with Work*

Berkebalikan dengan sebelumnya, dimensi ini berkaitan dengan bagaimana kehidupan personal pada tahap tertentu menimbulkan permasalahan hingga mengganggu pekerjaan. Sebagai contoh ketika seseorang dalam kehidupan pribadinya tengah menghadapi cobaan maka akan berpengaruh pada performanya dalam bekerja

c. *Personal Life Enhancement of Work*

Dimensi ini berkaitan dengan dengan bagaimana kehidupan personal pada tahap tertentu dapat menjadi motivasi kerja sehingga berpengaruh pada komitmen kerja. Sebagai contoh perasaan gembira yang ditimbulkan akibat kehidupan pribadinya akan memiliki dampak pada peningkatan performa kerja yang ditunjukkannya

d. *Work Enhancement of Personal Life*

Berkebalikan dengan sebelumnya, dimensi ini berkaitan dengan bagaimana sebuah pekerjaan pada tahap tertentu dapat meningkatkan nilai hidup yang dijalani seseorang. Sebagai contoh berbagai kemampuan dan pengalaman yang didapatkan seseorang selama bekerja dapat memudahkannya untuk menjalani kehidupan sehari-hari.

3. Factor yang memengaruhi *Work-life Balance*

Poulose & Sudarsan (2014) mengidentifikasi adanya empat factor yang memengaruhi *work-life balance*, diantaranya:

a. Individu

1) Kepribadian

Kepribadian merupakan kumpulan dari berbagai proses orang menanggapi sesuatu yang terjadi serta melakukan interaksi dengan sesama. Kepribadian manusia sendiri terbentuk dari beberapa aspek diantaranya ekstrasverti yaitu tingkat kegembiraan mengenai suatu hubungan, agreeableness yaitu tingkat ketaatan terhadap orang lain, kesadaran adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai titik tertentu, neurotisme merupakan sikap resilien dalam menghadapi permasalahan serta keterbukaan akan hal-hal baru

2) Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan Psikologis berkaitan dengan sikap positif yang ditujukan kepada diri sendiri seperti penerimaan diri, rasa puas, impian, dan sikap optimis. Kesejahteraan psikologis berhubungan

positif dengan *work-life balance*. Hal ini berarti seseorang dengan kesejahteraan sosial tinggi akan berdampak pula pada tingginya *work-life balance* yang dimiliki

3) Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengetahui, mengolah, dan meyakinkan emosi pribadi. Tidak jauh berbeda dengan faktor sebelumnya, kecerdasan emosi juga berhubungan positif dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki kecerdasan emosi akan cenderung dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya secara bersamaan

b. Organisasi

1) Pekerjaan

Keseimbangan kehidupan kerja dapat dicapai jika terdapat fleksibilitas dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan ruang bebas yang diberikan mampu mengurangi bentrokan yang kemungkinan akan terjadi. Ini dapat dilakukan dengan catatan pekerja dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Selain itu beban kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan menjadikan pekerja mampu menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan sehingga tidak mengganggu kehidupan pribadinya

2) *Work-life Balance Policies*

Program dan peraturan yang dimiliki oleh perusahaan dapat berkontribusi dalam membentuk *work-life balance* pekerja. Adanya libur, insentif, fasilitas, dan kegiatan di luar pekerjaan dapat mendukung terciptanya keseimbangan hidup kerja

3) Dukungan

Dukungan yang diberikan oleh organisasi berdampak pada meningkatkan *work-life balance* pekerja. Dukungan yang dimaksud dapat berasal dari rekan kerja, atasan, bawahan, lingkungan kerja hingga kebijakan yang berlaku (Ercan & Buyukyilmaz, 2016). Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dapat meningkatkan kondisi dan suasana dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga berpengaruh pada *work-life balance*. Kebijakan yang dimiliki perusahaan dapat membantu pekerja untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya

4) Stress Kerja

Stress kerja merupakan perasaan bermacam-macam yang dirasakan pekerja selama menjalani tugasnya sehingga menimbulkan ketidaknyamanan terhadap kondisi kerjanya. Adanya stress yang dimiliki pegawai menyebabkan mereka tidak dapat mencapai keseimbangan. Stress kerja dapat terjadi ketika seorang pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya diakibatkan beban

kerja yang terlalu berat. Selain itu, stress kerja juga dapat memunculkan konflik lain jika tidak segera diatasi

5) Teknologi

Teknologi yang disediakan oleh perusahaan dapat memudahkan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan adanya fasilitas berupa teknologi yang memadai, pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa terbatas ruang dan waktu. Di satu sisi, teknologi dapat meningkatkan *work-life balance* pegawai. Namun disisi lain juga berdampak negative dan dapat menjadi factor penurunan

6) Peran

Adanya konflik dan bias peran ditambah dengan beban dan jam kerja yang tidak seharusnya berpengaruh pada turunnya *work-life balance* pegawai. Semakin banyak masalah yang dihadapi akan berdampak pada sulitnya mencapai *work-life balance*.

c. Lingkungan Sosial

1) Anak

Semakin banyaknya anak yang dimiliki oleh sebuah keluarga akan semakin besar tanggungjawab dan biaya yang dikeluarkan untuk merawatnya. Hal ini dapat memunculkan ketegangan dan memicu timbulnya konflik dalam keluarga. Tentu saja ini akan berkaitan dengan tingkat *work-life balance* yang dimiliki pegawai.

2) Dukungan keluarga

Dukungan yang diberikan keluarga baik berupa materil dan formil keberadaannya sangat berarti bagi para pegawai. Dengan adanya dukungan yang terus-menerus diberikan oleh orang terdekat akan membantu mereka mencapai *work-life balance* yang lebih baik

d. Lainnya

Factor-faktor lainnya seperti usia, gender, status, latar belakang, pengalaman, jenis pekerjaan, gaji, lokasi dan lain sebagainya juga dapat berpengaruh pada tingkat *work-life balance* yang ingin dicapai oleh seorang pegawai.

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Hart & Staveland (1988) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari hubungan antara tugas dan lingkungan kerja yang memengaruhi keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pegawai. Beban kerja merupakan kumpulan aktivitas yang harus dikerjakan pada waktu yang telah ditentukan oleh sebuah bagian organisasi atau individu yang bertugas (Sunarso & Kusdi, 2010).

Peraturan Menteri dalam Negeri No. 12/2008 mendefinisikan beban kerja sebagai uraian tugas yang harus diemban oleh sebuah jabatan (BPKRI, 2008). Besaran tersebut dapat ditentukan dengan melakukan perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Perlu dilakukan sebuah analisis untuk menentukan beban kerja (Artadi, 2014). Proses tersebut dilakukan

dengan tujuan untuk menentukan pedoman jam kerja sebagai acuan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Hal ini berfungsi agar besaran tugas yang diberikan kepada seorang pegawai tepat dan sesuai dengan yang semestinya.

Beban kerja juga dapat diartikan sebagai besaran tugas yang dibebankan kepada pekerja untuk diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan munandar. Besar kecilnya beban kerja akan bergantung pada perspektif masing-masing orang (Robbins, 2015). Penilaian yang diberikan dapat bernilai positif dan negative. Hal ini sesuai dengan pemikiran dan pengalaman yang menjalani pekerjaan tersebut.

Proses fisik dan psikis yang diperlukan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan merupakan arti dari beban (Dhanial, 2012). Tingginya beban kerja yang ditanggung oleh seorang pekerja berakibat pada penggunaan sehingga dapat menimbulkan stress. Keadaan sebaiknya ditunjukkan oleh pekerja yang mengemban beban kerja yang rendah. Hal ini dapat memunculkan rasa bosan yang terjadi akibat tidak adanya tantangan dalam pekerjaan yang harus diselesaikan (Zain, 2019)

Berdasarkan pendapat ahli yang telah dikemukakan diatas, beban kerja dapat didefinisikan sebagai besar kecilnya sebuah tugas yang merupakan perkalian dari kuantitas pekerjaan dan waktu normal yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap posisi yang dijabat dalam sebuah perusahaan.

2. Dimensi Beban Kerja

Menurut Hart & Staveland (1988), terdapat enam dimensi dalam beban kerja, diantaranya:

a. Mental

Dimensi ini mengungkapkan kuantitas aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan untuk melihat, mengingat dan mencari. Apakah pekerjaan masuk dalam katagori mudah atau sukar, sederhana atau rumit atau santai atau ketat

b. Fisik

Dimensi ini mengungkapkan kuantitas aktivitas fisik yang diperlukan seperti menarik, mengangkat, dan mendorong. Apakah tugas masuk dalam katagori lambat atau cepat, ringan atau berat

c. Waktu

Dimensi ini mengungkapkan kuantitas tekanan waktu yang dialami selama melakukan pekerjaan. Apakah tempo dari pekerjaan masuk dalam katagori pelan, santai, atau terburu-buru

d. Kinerja

Dimensi ini mengungkapkan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya serta rasa puas terhadap hasil kerjanya

e. Usaha

Dimensi ini mengungkapkan banyaknya kerja fisiki dan mental yang digunakan untuk menyelesaikan semua pekerjaan

f. Frustrasi

Dimensi ini mengungkapkan tingkat frustrasi yang ditimbulkan ketika melakukan pekerjaan. Apakah pekerjaan menyebabkan munculnya rasa tidak aman, putus asa, amarah, tidak nyaman, atau sebaliknya.

3. Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Tarwaka & Sudiajeng (2004) mengungkapkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, meliputi:

a. Factor eksternal atau yang bisa disebut dengan stressor merupakan factor-faktor yang muncul dari luar. Terdapat beberapa aspek yang termasuk ke dalam factor eksternal, diantaranya:

1) Tugas

Terdapat dua pembagian dalam tugas yaitu tugas yang melibatkan kerja fisik dan mental. Tugas yang melibatkan kerja fisik dapat dicontohkan melalui kondisi dan lingkungan kerja, alat yang diperlukan, dan perilaku kerja. Tugas yang melibatkan kerja mental dapat dicontohkan seperti kerumitan dalam tugas, komitmen kerja, dan mentalitas kerja

2) Organisasi Kerja

Beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh organisasi kerja. Di dalam organisasi kerja terdapat beberapa contoh seperti jangka waktu dalam bekerja, pergantian jam kerja, jam istirahat, lembur, hak dan kewajiban kerja, serta gaji dan tunjangan

3) Lingkungan Kerja

Intensitas penerangan, adanya kebisingan, pencemaran udara, munculnya asap dan debu, adanya bakteri dan virus serta penempatan kerja adalah bagian dari lingkungan kerja yang berpengaruh pada penambahan beban kerja

b. Factor Internal yang merupakan kebalikan dari factor eksternal, berasal dari tubuh pekerja yang diakibatkan adanya beban kerja dari luar. Strain atau nama lain dari reaksi tubuh bergantung pada penilaian dari setiap pekerja.

1) Somatic

Factor somatic terdiri dari adanya perbedaan gender, usia, bentuk dan ukuran tubuh, penyakit, dan status kesehatan

2) Psikis

Adanya dorongan, kepercayaan diri, impian, kepuasan kerja, komitmen kerja, akan berpengaruh pada beban kerja.

C. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Pada tahun 1930, Kurt Lewin memperkenalkan istilah iklim organisasi untuk pertama kali. Awalnya konsep ini hanya mengungkapkan hubungan antara perilaku individu dengan lingkungannya (Hardjana, 2013). Istilah tersebut selanjutnya dikembangkan dan digunakan oleh Tagiuri dan Litwin untuk mengilustrasikan perilaku hubungan dengan setting dimana perilaku tersebut terbentuk, lingkungan, budaya, situasi, keadaan lapangan, pola perilaku dan kondisi. Iklim organisasi diilhami sebagai perasaan

seseorang mengenai situasi dan kondisi lingkungan organisasi. Konsep ini dianggap sebagai penilaian yang dilakukan oleh pekerja mengenai pengalaman, peraturan, dan proses kerja yang ada dalam kelompok (Litwin & Stinger, 1968).

Menurut Lussier (2017), iklim organisasi diartikan sebuah persepsi tentang kondisi lingkungan internal sebuah organisasi yang dirhayati oleh anggota sehingga berpengaruh pada pola perilaku yang terbentuk (Ahmad & Izzati, 2020; Lussier, 2017). Iklim organisasi dapat diartikan sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik maupun non fisik, berpengaruh pada pembentukan perilaku serta menjadi faktor motivasional sehingga perlu mendapat atensi dari seluruh anggota organisasi (Herman et al., 2014; Siagian, 2019).

Tidak jauh berbeda, Nurhasnawati & Subhan (2018) melihat iklim organisasi sebagai kondisi lingkungan internal organisasi yang secara berkelanjutan berkembang dan dialami oleh seluruh anggota organisasi serta memengaruhi perilaku yang nampak. Setiap organisasi memiliki iklim kerjanya masing-masing. Perbedaan jenis pekerjaan serta beragamnya sifat individu yang dapat memunculkan perbedaan tersebut.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik mendasar yang merepresentasikan gambaran sebuah organisasi, memengaruhi perilaku, dan menjadi pembeda dengan yang lain.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Iklm organisasi merupakan sebuah aspek yang mampu dirasakan oleh masing-masing individu. Iklm organisasi yang positif akan berpengaruh pada performa kerja yang ditampilkan. Perilaku organisasi yang dapat dilihat melalui persepsi anggota dapat dibentuk dari iklm organisasi. Litwin & Stinger (1968) menyebutkan terdapat sembilan dimensi iklm organisasi, diantaranya:

a. Struktur

Seperangkat aturan dan prosedur yang tersusun secara struktural dan digunakan untuk mengikat para pekerja. Semakin ketat aturan yang diberlakukan dalam sebuah organisasi maka semakin kaku, tertutup, dan penuh ancaman keadaan di dalamnya. Sabaliknya, jika sebuah kebebasan dan perhatian diberikan pada pekerja maka semaik baik iklm organisasi yang terbentuk

b. Standar-standar

Dimensi ini merupakan pandangan pekerja terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi pencapaian target yang telah ditentukan

c. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan bentuk pengawasan, pengarahan dan bimbingan yang diberikan dan dirasak oleh semua anggota organisasi. Tanggung jawab meliputi tingkah laku kerja mupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan

d. Dukungan

Dukungan dan hubungan antar rekan kerja meliputi perasaan saling tolong menolong akan ikut membantu pembentukan iklim sebuah organisasi

e. Identitas

Berkaitan dengan perasaan bangga ketika masuk dalam sebuah organisasi serta kesetiaan yang ditujukan selama menjalani pekerjaannya

f. Penghargaan

Segala bentuk penghargaan yang diberikan atas usaha yang telah dilakukan. Pemberian penghargaan dapat berupa kenaikan gaji, pemberian intensif serta kebijakan promosi

g. Keakraban

Suasana kerja yang bersahabat, keramahan, persahabatan, dan hubungan yang baik antar anggota menciptakan iklim organisasi yang positif

h. Konflik

Dimensi ini berisikan cara atau upaya yang digunakan untuk mengatasi hambatan dan permasalahan yang terjadi di tubuh perusahaan

i. Risiko

Setiap anggota diberikan celah untuk melakukan dan mengambil sebuah keputusan dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

3. Faktor yang Memengaruhi Iklim Organisasi

Bahrami et al (2016) mengungkapkan jika terdapat empat hal yang berpengaruh pada iklim organisasi, yaitu:

a. Kesempatan

Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada seluruh pekerjanya untuk melakukan inovasi demi kemajuan dan perkembangan tempat kerjanya akan berdampak pada iklim organisasi yang terbentuk. Para pekerja akan merasa dilihat dan dihargai eksistensinya akibat kesempatan yang diberikan

b. Tantangan

Tantangan merupakan sesuatu yang menarik jika diberikan pada orang yang tepat. Pekerja akan merasa memiliki semangat baru serta kebanggaan ketika berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini juga berdampak pada turunnya intensi untuk resign bagi para pekerja. Keadaan sebaliknya ditunjukkan jika tantangan diberikan kepada orang yang salah. Mereka yang tidak bisa menyelesaikan tantangan akan mengalami frustrasi dan dapat berujung pada timbulnya stress kerja. Kedua kondisi tersebut dapat berpengaruh pada iklim organisasi yang ada

c. Tanggungjawab

Setiap pekerja akan diberikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan posisi dan uraian tugas yang telah disepakati. Pekerja yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik diartikan jika dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya. Pekerja yang lalai akan tugasnya

dianggap tidak memiliki tanggung jawab dan bisa berdampak pada pelimpahan wewenang pada tugas berikutnya

d. Kebebasan Berpendapat

Pekerja yang diberikan kebebasan untuk berpendapat akan merasa bahwa dirinya terhormat dan berharga. Mendengar pendapat yang disampaikan oleh semua pekerja tanpa adanya diskriminasi akan berpengaruh pada iklim organisasi yang terbentuk.

D. Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi dengan *Work-life Balance*

Work-life balance merupakan pandangan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai berkenaan dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Grobler & Grobler, 2019). *Work-life balance* juga diartikan sebagai rasa bahagia dan puas terhadap kehidupan kerja dan keluarga yang dijalannya (Chambel et al., 2017). Tidak jauh berbeda, Clark (2000) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk terlibat sehingga muncul rasa puas akan peran yang dimilikinya. Untuk mencapai keseimbangan hidup dan kerja yang diinginkan, tentunya diperlukan usaha individu itu sendiri diantaranya dengan membutuhkan tenaga, komitmen, serta pengaturan waktu yang baik agar dapat terdistribusi dengan baik dan merata (Rusu, 2018).

Individu dengan *work-life balance* yang baik berpengaruh pada kualitas hidup yang mereka punya. Mereka dapat meluangkan waktu untuk makan, tidur cukup, berolahraga, dan bersenang-senang dengan keluarga (Brough et al., 2020). Dari sisi pekerjaan, mereka juga mampu meningkatkan performa kerja serta merasa puas akan pekerjaan yang dimiliki (Shanker & Kaushal, 2022).

Secara umum, *work-life balance* yang dimiliki individu dipengaruhi oleh empat factor, yaitu individu, organisasi, keluarga dan lainnya. Brough et al (2020) juga mengatakan bahwa yang memengaruhi dari *work-life balance* terbagi dua yakni yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan keluarga. Dijelaskan didalam factor pekerjaan terdapat beban kerja dan iklim organisasi yang menjadi salah satu factor yang mampu berkontribusi dalam meningkatkan *work-life balance* individu (Poulose & Sudarsan, 2014).

Beban kerja yang ditanggung pegawai dapat dipersepsikan secara berbeda bergantung pada individu masing-masing. Pegawai yang menganggap beban kerja sebagai sebuah tantangan akan membuatnya lebih aktif bekerja serta merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Berbeda halnya dengan pegawai yang menganggap bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang memberatkan. Mereka akan cenderung mengalami tekanan sehingga berpengaruh pada turunnya tingkat *work-life balance* (Sari et al., 2017).

Peningkatan beban kerja juga akan memicu timbulkan stress kerja yang akhirnya juga berimbas pada penurunan tingkat *work-life balance* dan komitmen kerja (Omar et al., 2020). Syihabudhin et al (2020) dalam penelitiannya menemukan jika terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja dan *work-life balance*. Dijelaskan bahwa peningkatan beban kerja akan diiringi dengan penurunan *work-life balance*. Beban kerja juga mampu menimbulkan kelelahan fisik dan psikis sehingga berpengaruh pulan pada

penurunan performa baik untuk penyelesaian tugas di tempat kerja maupun di rumah (Jannah, 2020).

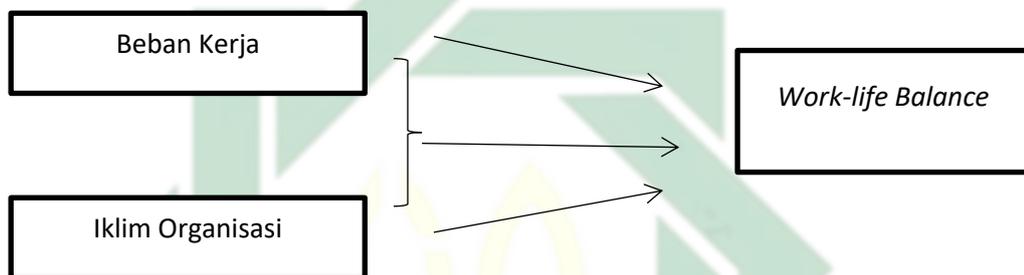
Selanjutnya, Iklim organisasi yang baik juga memberikan sejumlah manfaat dalam peningkatan *work-life balance*. Dijelaskan bahwa iklim organisasi yang positif menjadikan pekerja memiliki pandangan yang positive mengenai segala sesuatu. Baiknya iklim organisasi juga membantu para pekerja untuk membangun kepercayaan diri sehingga muncul perasaan bangga terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Mereka akan menemukan nilai didalam pekerjaan sehingga memunculkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang digelutinya (Aras, 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mulyana et al (2022) yang menemukan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work-life balance*. Hasil penelitian menunjukkan jika factor-faktor yang berpengaruh pada iklim organisasi telah terpenuhi sehingga dapat mendukung pegawai untuk focus pada aktivitas di luar pekerjaan.

E. Kerangka Teoritik

Work-life balance yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa variable. Dalam penelitian yang dilakukan Omar et al (2015) mengungkapkan jika beban kerja berpengaruh pada *work-life balance* 100 responden pegawai di Malaysia. Hasil penelitian menyebutkan beban kerja menjadi factor yang paling dominan berpengaruh pada *work-life balance*. Kemudian penelitian Palumbo (2020) menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan penting untuk menyeimbangkan peran kehidupan kerja pada perawat.

Peningkatan iklim organisasi sebanding dengan peningkatan *work-life balance* yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap *work-life balance* pada pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Kerangka teoritik penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik



Gambar 3.1 menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance*, dimana karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi, maka akan memiliki *work-life balance* yang rendah. Selanjutnya, iklim organisasi pada karyawan berpengaruh terhadap *work-life balance*, dimana karyawan yang merasakan iklim organisasi yang baik, maka akan memiliki *work-life balance* yang tinggi. Pegawai yang memiliki beban kerja yang rendah dan iklim organisasi yang baik, maka memiliki *work-life balance* yang tinggi.

F. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik
2. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik

3. Terdapat pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu penelitian yang digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan metode statistik (Creswell, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi sebuah variabel berhubungan dengan variasi variabel lain didasarkan pada koefisien korelasi (Azwar, 2017). Setelah pengumpulan data dijalankan dengan penyebaran kuesioner, selanjutnya data diolah dan ditelaah menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.

B. Identifikasi Variabel

Terdapat tiga variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

Variable bebas (X₁): Beban Kerja

Variable bebas (X₂): Iklim Organisasi

Variable terikat (Y): *Work-life Balance*

C. Definisi Operasional

1. *Work-life Balance*

Work-life Balance merupakan perasaan puas yang ditunjukkan oleh pekerja ketika dapat menjalankan dua peran secara bersamaan tanpa adanya ketimpangan yang diukur dari *work interference with personal life*, *personal*

life interference with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari hubungan antara tugas dan lingkungan kerja yang memengaruhi ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja yang diukur melalui dimensi mental, fisik, waktu, kinerja, usaha, dan frustrasi.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan penilaian yang dilakukan oleh pekerja mengenai kondisi organisasi yang dapat berpengaruh pada motivasi, sikap dan perilaku yang diukur dari struktur, standar-standar, tanggung jawab, dukungan, identitas, penghargaan, keakraban, konflik, dan risiko.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang berisikan subjek ataupun objek yang mengandung karakteristik khas yang ditetapkan peneliti untuk dianalisis yang hasilnya dijadikan kesimpulan (Sugiyono, 2016). Sesuai dengan judul penelitian yang diusung yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Work-life Balance*, maka penelitian mengambil populasi seluruh pegawai Koperasi Warga Semen Gresik.

Penentuan populasi penelitian didasarkan atas pertimbangan pertimbangan adanya stigma bahwa beban kerja yang ditanggung oleh pegawai koperasi sedikit. Namun berbeda dengan koperasi pada umumnya,

Koperasi Warga Semen Gresik bukan hanya sekadar koperasi biasa melainkan telah berkembang menjadi lembaga multibisnis. Mulai dari perdagangan bahan bangunan, simpan pinjam syariah, perdagangan umum, jasa pengiriman, hingga retail dan waralaba merupakan produk-produk yang dihasilkan oleh Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG, 2023).

Banyaknya bidang usaha yang dikelola umumnya diiringi dengan bertambahnya tugas yang harus dikerjakan. Secara tidak langsung, hal ini juga berdampak pada peningkatan beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pekerja. Hal ini diperkuat dengan salah satu factor dalam beban kerja yang diungkapkan Tarwaka & Sudiajeng (2004) yaitu faktor tugas. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang dibebankan dapat memicu stres yang berakibat pada pengabaian pada aspek kehidupan lainnya (Suwito et al., 2022).

Dari alasan tersebut, maka menarik untuk melihat bagaimana *work-life balance* Pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa terdapat 100 pegawai yang bekerja di Koperasi Warga Semen Gresik. Oleh karena itu, seluruh pegawai akan menjadi populasi dalam penelitian ini.

2. Sampel

Arikunto (2019) mengungkapkan bahwa terdapat aturan dalam melakukan pengambilan sample. Jika populasi penelitian berjumlah tidak lebih dari 100, maka langkah baiknya untuk memakai semuanya sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi. Maka dari itu, sample dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Warga Semen Gresik yang berjumlah 100 orang.

E. Instrument Penelitian

Penelitian menggunakan model skala likert yang dilengkapi dengan instrumen yang telah diadaptasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Skala terdiri dari dua pernyataan yaitu favorable dan unfavorable. Empat pilihan jawaban tersedia dengan rincian:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

1. *Work-life Balance*

a. Definisi Operasional

Work-life Balance merupakan perasaan puas yang ditunjukkan oleh pekerja ketika dapat menjalankan dua peran secara bersamaan tanpa adanya ketimpangan yang diukur dari *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* disusun oleh (G. Fisher et al., 2009). Kuesioner terdiri dari 17 item yang memuat empat dimensi *work-life balance*. Terdapat empat pilihan

jawaban tersaji menggunakan skala likert. Setiap item memiliki nilai skala yang mengindikasikan penjelasan tentang *work-life balance*. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subjek menunjukkan semakin baik *work-life balance* yang dimiliki oleh subjek.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Work-life Balance*

No.	Dimensi	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	<i>Work Interference with Personal Life</i>		1, 2, 3, 4, 5	5
2.	<i>Personal Life Interference with Work</i>	7	6, 8, 9, 10, 11	6
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	12, 13, 14		3
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	15, 16, 17		3
Total				17

c. Validitas dan Reabilitas

Item penelitian dianggap valid jika memiliki nilai koefisien > 0.3 (Azwar, 2017). Dibawah ini merupakan hasil uji validitas skala *work-life balance*:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Skala *Work-life Balance*

Item	Nilai Koefisien	Hasil
1	0.490	Valid
2	0.648	Valid
3	0.663	Valid
4	0.592	Valid
5	0.433	Valid
6	0.425	Valid
7	0.168	Tidak Valid
8	0.367	Valid
9	0.556	Valid
10	0.489	Valid

11	0.378	Valid
12	0.374	Valid
13	0.448	Valid
14	0.303	Valid
15	0.303	Valid
16	0.579	Valid
17	0.544	Valid

Berdasarkan tabel diketahui bahwa item nomor 7 memiliki nilai koefisien < 0.30 . Hal tersebut berarti bahwa item nomor 7 dinyatakan tidak valid sehingga tidak layak digunakan untuk mengukur *work-life balance*. Setelah uji validitas dilakukan, maka blueprint *work-life balance* menjadi:

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Work-life Balance Setelah Uji Validitas

No.	Dimensi	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	<i>Work Interference with Personal Life</i>		1, 2, 3, 4, 5	5
2.	<i>Personal Life Interference with Work</i>		6, 8, 9, 10, 11	5
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	12, 13, 14		3
4.	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	15, 16, 17		3
Total				16

Selanjutnya dilakukan uji reabilitas untuk menyatakan bahwa alat ukur yang digunakan handal sehingga dapat memperoleh hasil yang stabil. Sebuah alat ukur dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien reabilitas Crobach's Alpha sebesar > 0.60 (Azwar, 2017).

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reabilitas Skala Work-life Balance

Cronbach's Alpha	N of Item
0.767	16

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai koefisien reabilitas Cronbach's Alpha item *work-life balance* berada pada nilai $0.767 > 0.60$ sehingga dapat skala dinyatakan reliabel.

2. Alat Ukur Beban Kerja

a. Definisi Operasional

Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari hubungan antara tugas dan lingkungan kerja yang memengaruhi keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja yang diukur melalui dimensi mental, fisik, waktu, kinerja, usaha, dan frustrasi.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur beban kerja disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Hart & Staveland, 1988). Kuesioner terdiri dari 12 item pertanyaan yang mengidentifikasi beban kerja. Terdapat empat pilihan jawaban tersaji menggunakan skala likert. Setiap item memiliki nilai skala yang mengindikasikan penjelasan tentang beban kerja. Semakin tinggi nilai yang diperoleh subjek menunjukkan semakin berat beban kerja yang dirasakan.

Tabel 3. 6 Blueprint Skala Beban Kerja

No.	Dimensi	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Mental	1, 2		2
2.	Fisik	3	4	2
3.	Waktu	5	6	2

4.	Kinerja	7, 8	2
5.	Usaha	9, 10	2
6.	Frustrasi	11, 12	2
Total			12

c. Validitas dan Reabilitas

Item penelitian dianggap valid jika memiliki nilai koefisien > 0.3 (Azwar, 2017). Dibawah ini merupakan hasil uji validitas skala beban kerja:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala Beban Kerja

Item	Nilai koefisien	Hasil
1	0.654	Valid
2	0.387	Valid
3	0.472	Valid
4	0.332	Valid
5	0.068	Tidak Valid
6	0.634	Valid
7	0.513	Valid
8	0.667	Valid
9	0.652	Valid
10	0.439	Valid
11	0.755	Valid
12	0.452	Valid

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa item nomor 5 memiliki nilai koefisien < 0.30 . Hal tersebut berarti bahwa item nomoer 5 dinyatakan tidak valid sehingga tidak layak digunakan untuk mengukur beban kerja. Setelah uji validitas dilakukan, maka blueprint beban kerja menjadi:

Tabel 3. 8 Blueprint Skala Beban Kerja Setelah Uji Validitas

No.	Dimensi	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Mental	1, 2		2
2.	Fisik	3	4	2
3.	Waktu		6	1

4. Kinerja	7, 8	2
5. Usaha	9, 10	2
6. Frustrasi	11, 12	2
Total		11

Selanjutnya dilakukan uji reabilitas untuk menyatakan bahwa alat ukur yang digunakan handal sehingga dapat memperoleh hasil yang stabil. Sebuah alat ukur dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien reabilitas Cobach's Alpha sebesar > 0.60 (Azwar, 2017).

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas Skala Beban Kerja

Cronbach's Alpha	N of Item
0.770	11

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai koefisien reabilitas Cronbach's Alpha item beban kerja berada pada nilai $0.770 > 0.60$ sehingga dapat skala dinyatakan reliabel.

3. Iklim Organisasi

a. Definisi Operasional

Iklim organisasi merupakan penilaian yang dilakukan oleh pekerja mengenai kondisi organisasi yang dapat berpengaruh pada motivasi, sikap dan perilaku yang diukur dari struktur, standar-standar, tanggung jawab, dukungan, identitas, penghargaan, keakraban, konflik, dan risiko.

b. Alat Ukur

Iklim organisasi akan diukur menggunakan *Organizational Climate Questionnaire (OCQ)* disusun oleh Litwin & Stinger (1968)

yang menjelaskan sembilan dimensi iklim organisasi. Skala ini telah digunakan secara luas untuk mengukur iklim organisasi (Yoo et al., 2012). Terdapat lima pilihan jawaban disajikan dengan menggunakan skala likert. Setiap item memiliki nilai skala yang mengindikasikan penjelasan tentang iklim organisasi. Semakin tinggi nilai yang diperoleh subjek menunjukkan semakin baik iklim organisasi yang diasakan, dan sebaliknya.

Tabel 3. 10 Blueprint Skala Iklim Organisasi

No.	Dimensi	Item		Jumlah
		F	UF	
1.	Struktur organisasi	1, 2		2
2.	Standar-standar	3, 4		2
3.	Tanggungjawab	5, 6		2
4.	Dukungan	7, 8		2
5.	Identitas	9, 10		2
6.	Penghargaan	11, 12		2
7.	Keakraban	13, 14		2
8.	Konflik	15, 16		2
9.	Risiko	17, 18		2
Total				18

c. Validitas dan Reabilitas

Item penelitian dianggap valid jika memiliki nilai koefisien > 0.3 (Azwar, 2017). Dibawah ini merupakan hasil uji validitas skala iklim organisasi:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Validitas Skala IKlim Organisasi

Item	Nilai koefisien	Hasil
1	0.356	Valid
2	0.382	Valid
3	0.735	Valid
4	0.729	Valid
5	0.784	Valid

6	0.841	Valid
7	0.701	Valid
8	0.807	Valid
9	0.727	Valid
10	0.871	Valid
11	0.822	Valid
12	0.747	Valid
13	0.768	Valid
14	0.771	Valid
15	0.719	Valid
16	0.830	Valid
17	0.797	Valid
18	0.794	Valid

Berdasarkan tabel 3.11 diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai koefisien > 0.30 sehingga alat ukur iklim organisasi dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reabilitas untuk menyatakan bahwa alat ukur yang digunakan handal sehingga dapat memperoleh hasil yang stabil. Sebuah alat ukur dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien reabilitas Cronbach's Alpha sebesar > 0.60 (Azwar, 2017).

Tabel 3. 12 Hasil Uji Reabilitas Skala Iklim Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Item
0.944	18

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai koefisien reabilitas Cronbach's Alpha item iklim organisasi berada pada nilai 0.944 dan lebih > 0.60 sehingga dapat skala dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Uji analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh.

Pengujian dilakukan untuk memprediksi nilai dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian (Muhid, 2019). Dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja dan iklim organisasi. Uji prasyarat harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Rangkaian uji prasyarat diantaranya berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Bantuan SPSS 25 for Windows diperlukan untuk melakukan seluruh rangkaian uji yang diperlukan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk melihat apakah data yang diperoleh telah terdistribusi dengan normal atau tidak. Terdapat beberapa macam uji yang dapat digunakan. Namun dengan mempertimbangkan kebutuhan penelitian, akhirnya dipilihlah uji Kolmogorov Smirnov. Nilai signifikansi > 0.05 mengindikasikan bahwa data telah terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji normalitas:

Tabel 3. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		94	
Normal Parameters			
Mean		.0000000	
Std.Deviation		2.63856211	
Most	Extreme	Absolute	.074
Differences		Positive	.074
		Negative	-.055
Test Statistic		.074	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200	

Tabel 3.13 menunjukkan jika nilai signifikansi yang didapatkan sebesar $0.200 > 0.05$. Maka dari itu, dikatakan jika sebaran data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikoleritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variable dalam model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi dianggap baik jika terhindar dari multikolinearitas. Model regresi yang mendapatkan nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	.904	1.106
Iklm Organisasi	.904	1.106

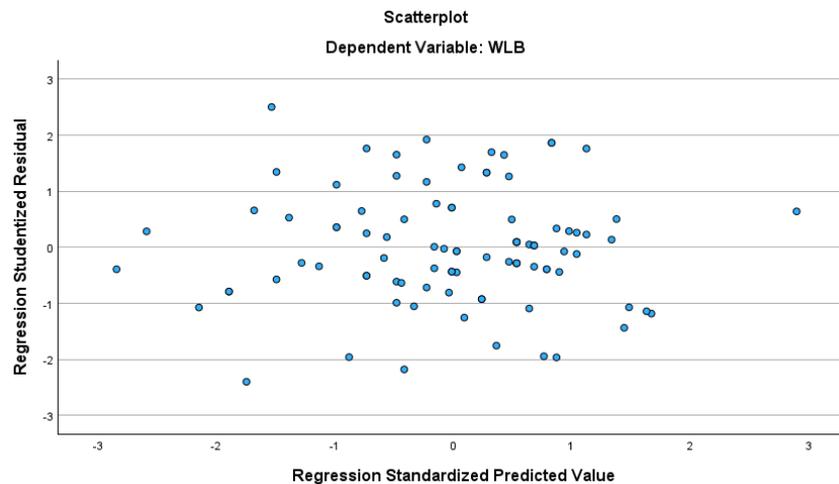
Menurut Tabel 3.14, didapati variabel beban kerja dan iklim organisasi memiliki nilai $VIF 1.106 < 10$ dan nilai tolerance $0,904 > 0,1$. Hasil tersebut menunjukkan kedua variabel terhindar dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian residual pada seluruh pengamatan. Model uji regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil ini

dapat dilihat melalui grafik scatterplot (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 3. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, terlihat jika tidak terdapat titik yang membentuk pola yang jelas serta. Sebagian besar titik menyebar ke seluruh bagian grafik. Dari gambar tersebut, dapat dikatakan jika tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Maksimalnya sebuah penelitian dapat dilihat dari awal saat melakukan persiapan penelitian. Ini dilakukan untuk menghindari dan mengatasi yang muncul saat penelitian berlangsung. Persiapan penelitian dapat dilakukan mengamati dan mengidentifikasi fenomena yang sedang naik daun dan darurat untuk segera diatasi. Fenomena yang diteliti adalah *work-life balance* pada pegawai koperasi warga semen Gresik.

Work-life balance sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pekerja. Tentunya untuk mencapai *work-life balance* terdapat factor-faktor yang berpengaruh didalamnya. Pada penelitian kali ini, factor beban kerja dan iklim organisasi diangkat untuk mengetahui kontribusinya dalam peningkatan maupun penurunan *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik.

Untuk mendukung penelitian ini, dilakukan riset pendahuluan terhadap beberapa kajian literatur berkaitan dengan variable yang ingin diteliti. Hal tersebut bertujuan untuk mengumpulkan *grand theory* serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini. Hasil riset yang telah terkumpul akan dituliskan menjadi konsep awal yang akan diajukan kepada Ketua Program Studi Psikologi.

Setelah mendapat persetujuan, langkah selanjutnya adalah menyusun proposal serta menentukan instrument penelitian yang dalam prosesnya diarahkan oleh dosen pembimbing. Proposal yang telah mendapatkan persetujuan dari dosen pembimbing akan diajukan untuk dilakukan seminar proposal. Pada tahap ini, peneliti akan mendapatkan saran dari dosen penguji berkenaan dengan rancangan peneliti yang diajukan. Setelah saran didapatkan, peneliti akan melakukan beberapa revisi sesuai masukan yang diberikan.

Langkah selanjutnya yaitu pembuatan tiga kuesioner penelitian yaitu *work-life balance*, beban kerja, dan iklim organisasi. Ketiga kuesioner dibuat berdasarkan dimensi dari masing-masing variable. Setelah pembuatan selesai, kuesioner siap disebar kepada target sample yang telah ditentukan. Pengambilan data dilakukan sejak tanggal 5 – 9 Juni 2003 dengan menyebarkan *print-out* kuesioner kepada pegawai Koperasi Warga Semen Gresik yang menjadi sample penelitian. Setelah pengumpulan dari 100 responden selesai, data akan dianalisis menggunakan SPSS.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Umum Koperasi Warga Semen Gresik

Didirikan pada tanggal 29 Januari 1963 dengan nama Koperasi Serba Usaha Karyawan Perusahaan Negara Semen Gresik, dengan bidang usaha menjual bahan pokok dan sayuran kepada pegawai PT. Semen Gresik. Kemudian pada tanggal 17 Desember 1967 mengalami perubahan nama menjadi Koperasi Karyawan Warga Semen Gresik.

Pada tanggal 2 November 1991 diadakan perubahan Anggaran Dasar dengan Badan Hukum sekaligus perubahan nama menjadi Koperasi Warga Semen Gresik atau disingkat KWSG. Hal ini dilakukan seiring dengan makin berkembangnya bidang usaha yang dapat dikelola saat itu seperti: simpan pinjam, percetakan, fotokopi, jasa boga dan perdagangan umum.

Pesatnya pertumbuhan perekonomian Indonesia, KWSG sebagai perusahaan yang selalu aktif melihat peluang turut berbenah menyesuaikan diri dengan tuntutan bisnis yang sedang naik daun. Ini dilakukan agar KWSG dapat terus membangun kesejahteraan anggota pegawai, dan pemangku kepentingan lainnya. Akhirnya pada tahun 1992, KWSG mendirikan bisnis Perdagangan Bahan Bangunan yang menjual produk Semen Gresik dan non semen. Untuk mendukung proses distribusinya ke seluruh Indonesia, KWSG membangun bisnis ekspedisinya sendiri pada tahun 1995.

Tahun 2010, KWSG merambah bisnis dibidang Event Organizer. Nama GarisComm dipilih sebagai brand-nya. Terbukanya bisnis dibidang baru yaitu bidang entertainment membuktikan bahwa KWSG terus melakukan akselerasi perkembangan dan pertumbuhan usahanya. Ini dibuktikan pula dengan eksistensi KWSG dalam kancah bisnis nasional yang semakin dikenal banyak orang. Ini dibuktikan dengan masuknya KWSG dalam 100 Koperasi Besar Indonesia dan 300 Koperasi Besar Dunia (World Co-operative) sejak tahun 2013. Atas

prestasi tersebut, Menteri Koperasi dan UKM memberikan apresiasi kepada KWSG dengan penyerahan Nomor Induk Koperasi di Jakarta pada 25 Mei 2015.

1) Visi dan Misi Koperasi Warga Semen Gresik

a) Visi

Menjadi koperasi yang unggul dan terpercaya di Indonesia

b) Misi

Membangun kesejahteraan anggota, pegawai dan pemangku kepentingan lainnya sesuai cita-cita luhur koperasi; Menciptakan insan KWSG yang profesional, produktif dan kredibel; Berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dengan “Good Corporate Governance”; Mengadopsi perkembangan teknologi informasi dan sistem manajemen modern.

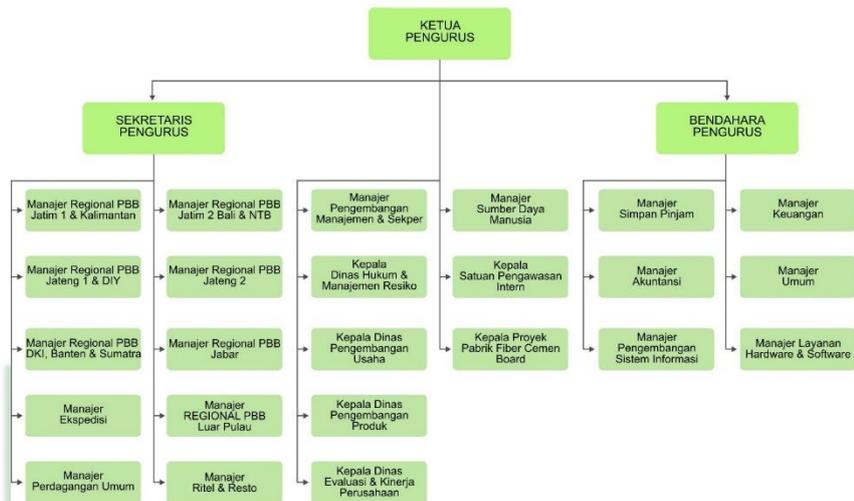
2) Lokasi Koperasi Warga Semen Gresik

Lokasi dari Koperasi Warga Semen Gresik terletak pada Jalan Tauchid Tuban Barat, Tlogobendung, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur

3) Struktur Organisasi Koperasi Warga Semen Gresik

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi KWSG

**STRUKTUR ORGANISASI
KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK**



4) Produk Koperasi Warga Semen Gresik

Berikut merupakan produk yang dihasilkan Divisi Usaha yang ada pada Koperasi Warga Semen Gresik:

a) Perdagangan Bahan Bangunan (PBB)

Sampai dengan saat ini, KWSG memiliki lebih dari 50 cabang bisnis PBB yang tersebar di seluruh Pulau Jawa.

Produk utamanya berupa Semen Gresik, Semen Padang, dan Semen Masonry. Selain itu terdapat beberapa produk nosemen pendamping seperti, asbes, besi, paku, seng, triplek, board. Lini usaha ini menjadi penyokong utama bisnis KWSG sekaligus menjadi menyumbangkan pendapatan terbesar bagi perusahaan.

b) Simpan Pinjam Syariah

Unit Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah merupakan unit bisnis yang hanya diperuntukan untuk

melayani anggota baik berupa simpanan maupun pembiayaan.

c) Perdagangan Umum

Unit bisnis Perdagangan Umum bergerak dalam berbagai sektor diantaranya, perdagangan barang industri, barang tambang, *event organizer*, dan *offset printing*. Tujuan awal didirikannya unit ini adalah untuk melayani kebutuhan Semen Indonesia Group secara personal. Namun dengan banyaknya permintaan dari luar, kini unit ini juga melayani pihak di luar dari SMI Group.

d) Ekspedisi

Akibat semakin berkembangnya kegiatan bisnis dan meluasnya pangsa pasar KWSG, tahun 1995 KWSG mendirikan lini bisnis jasa Ekspedisi yang melayani jasa pengiriman semen maupun nonsemen di wilayah Pulau Jawa yang bertujuan untuk mendukung kelancaran proses pengantaran produk dari supplier PBB KWSG. Saat ini, terdapat sekitar 800 armada truk yang telah dimiliki dan dioperasikan.

e) Retail dan Waralaba

Unit Ritel KWSG menjalin kerjasama dengan salah satu ritel besar di Indonesia dengan sistem waralaba untuk

menjual kebutuhan sehari-hari dengan harga yang bersaing yang melayani anggota dan Non Anggota.

f) Pabrik FCB - Gress Board

Pabrik Gress Board merupakan lini bisnis terbaru KWSG yang merupakan transformasi pertama dari KWSG sebagai produsen utama dan bukan hanya sebagai penyalur. Pabrik ini memproduksi papan datar yang ramah lingkungan dan kantong tetapi juga bersaing dengan kualitas yang diberikan (Prihartono & Alifean, 2022).

b. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi Warga Semen Gresik yang berjumlah 94 orang.

1) Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	74	76%
Perempuan	20	24%
Total	94	100%

Tabel 4.1 menunjukkan sebaran usia 94 pegawai dengan rincian 74 orang berjenis kelamin laki-laki atau setara dengan 76% dan 20 pegawai berjenis kelamin perempuan atau 24%.

2) Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 tahun	2	2%
30 – 40 tahun	18	20%
41 – 50 tahun	48	50%
> 50 tahun	26	28%
Total	94	100%

Terlihat dari Tabel 4.2 bahwa pegawai yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2%. Terdapat 9 pegawai yang berusia 30 – 40 tahun atau setara dengan 20% Susunan pegawai paling banyak berada pada rentang usia 41 – 50 tahun dengan jumlah 48 orang yang setara dengan 50% disusul oleh diatas 50 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 28%.

3) Deskripsi Subjek Berdasarkan Divisi

Tabel 4. 3 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Divisi

Divisi	Frekuensi	Persentase
System Informasi	7	8%
Hukum	3	3%
Umum	26	27%
Keuangan	10	11%
Satuan Pengawasan Internal (SPI)	10	11%
Sumber Daya Manusia (SDM)	5	5%
Perencanaan dan Pembangunan	1	1%
Piutang	6	6%
Simpan Pinjam Syariah	3	3%
Akuntansi	4	4%
Hubungan Keanggotaan	1	1%

Logistic	10	11%
Sekretaris Perusahaan	8	9%
Total	94	100%

Tabel 4.3 menunjukkan dari 94 pegawai, 26 diantaranya berada di divisi Umum dengan persentase 27%, 10 orang di divisi Keuangan, SPI dan Logistik dengan persentase 11%, 8 pegawai di bawah divisi Sekretaris Perusahaan dengan persentase 9%, 7 pegawai berada di divisi Sistem Informasi dengan persentase 8%, 6 pegawai di divisi Piutang dengan persentase 6%, 5 pegawai berada di divisi SDM dengan persentase 5%, 4 pegawai berada di divisi Akuntansi dengan persentase 4%, %, 3 pegawai berada di divisi Hukum dan Simpan Pinjam Syariah dengan persentase 3%, 1 pegawai masing-masing berada di divisi Hubungan Keanggotaan dengan dan divisi Perencanaan dan Pembangunan dengan persentase 1%.

4) Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 4 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	2	2%
2 – 5 tahun	0	0%
6 – 10 tahun	12	13%
> 10 tahun	80	85%
Total	94	100%

Tabel 4.4 memperlihatkan jika sebagian besar pegawai telah bekerja lebih dari 10 tahun dengan 80 pegawai yang setara 85%, disusul oleh pegawai yang sudah bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang atau sama dengan 13%, serta 2 orang atau 2% yang bekerja dibawah 2 tahun.

5) Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4. 5 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Status Kepegawaian

Status	Frekuensi	Persentase
Kontrak	11	12%
Tetap	83	88%
Total	94	100%

Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa 83 dari 94 pekerja merupakan pegawai tetap atau setara 88% dan sisanya 11 orang adalah pegawai kontrak dengan persentase 12%.

6) Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 6 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	1	1%
Menikah	92	98%
Bercerai	1	1%
Total	94	100%

Menurut data tabel 4.6, diketahui bahwa 1 pegawai belum menikah, 92 pegawai telah menikah serta 1 orang berstatus

bercerai yang masing-masing memiliki persentasi 1%, 98%, dan 1%.

7) Deskripsi Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Tabel 4. 7 Deskripsi Sebaran Data Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentasi
Belum Memiliki Anak	13	14%
1 Anak	13	14%
2 Anak	51	54%
3 Anak	15	16%
4 Anak	2	2%
Total	94	100%

Tabel 4.7 menunjukkan jika 13 pegawai belum memiliki anak dan 1 anak dengan persentase 14%, 51 pegawai dengan 2 anak setara 54%, 15 pegawai memiliki 3 anak dengan oersentase 16%, dan 2 pegawai yang memiliki 4 anak dengan persentase 2%.

c. Deskripsi Data

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis, akan dilakukan analisis terhadap deskripsi data. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sebaran jumlah subjek (N), minimum (Min), maksimum (Max), rata-rata (Mean), dan standar deviasi (Std. Deviation). Dibawah ini merupakan hasil analisis deskripsi data:

Tabel 4. 8 Deskripsi Data Statistik Variabel

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
-----------------	----------	------------	------------	-------------	-----------------------

<i>Work-life Balance</i>	94	40	54	48.16	2.864
Beban Kerja	94	18	30	23.53	3.323
Iklim Organisasi	94	50	60	54.27	2.146

Dari tabel 4.8 menunjukkan jika terdapat 94 pegawai yang berhasil menjadi responden dalam penelitian ini. Variable *work-life balance* memiliki sebaran data 40 untuk nilai minimum, 54 nilai maksimum, 48.16 nilai mean, dan 2.864 untuk nilai standar deviasi. Selanjutnya untuk distribusi data variable beban kerja mendapat nilai minimum sebesar 18, 30 untuk nilai maksimum, 23.53 untuk mean, serta standar deviasi 3.323. variable terakhir yaitu iklim organisasi memperoleh nilai minimal 50, 60 untuk nilai maksimum, 54.27 untuk mean, dan standar deviasi sebesar 2.146.

d. Kategorisasi Variabel

Dalam penelitian diperlukan pengkategorian terhadap variable penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui posisi responden berada pada katagori tinggi, rendah, ataupun sedang. Pemberian kategori dapat dihitung dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Pedoman Hasil Pengukuran

Rendah	$X < M - SD$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$
Tinggi	$M + SD \leq X$

Keterangan:

M : Mean

SD : Standar Deviasi

1) Kategorisasi *Work-life Balance*

Tabel 4. 10 Kategorisasi Work-life Balance

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 45$	10	11%
Sedang	$45 \leq X < 51$	67	71%
Tinggi	$51 \leq X$	17	18%
Total		94	100%

Tabel 4.10 menunjukkan bahwasannya dari 94 pegawai yang menjadi responden penelitian, 67 diantaranya berada pada kategori sedang, 17 berada pada kategori tinggi, dan 10 sisanya berada pada kategori rendah.

2) Kategorisasi Beban Kerja

Tabel 4. 11 Kategorisasi Beban Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 20$	14	15%
Sedang	$20 \leq X < 27$	62	66%
Tinggi	$27 \leq X$	18	19%
Total		94	100%

Tabel 4.11 menunjukkan bahwasannya dari 94 pegawai yang menjadi responden penelitian, 62 pegawai memiliki beban kerja pada tingkat sedang, 14 orang menganggap beban kerjanya pada tingkat rendah, dan 18 sisanya berada pada beban kerja tingkat tinggi.

3) Kategorisasi Iklim Organisasi

Tabel 4. 12 Kategorisasi Iklim Organisasi

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 52$	9	10%
Sedang	$52 \leq X < 56$	63	67%
Tinggi	$56 \leq X$	22	23%
Total		94	100%

Tabel 4.12 menunjukkan bahwasannya dari 94 pegawai yang menjadi responden penelitian, hanya 9 orang yang tidak merasakan iklim organisasi yang baik sedangkan 63 pegawai berada pada tingkat sedang dan sisanya 22 orang pada tingkat yang tinggi.

B. Pengujian Hipotesis

1. Determinasi R Square

Analisis ini dilaksanakan untuk mencari tahu besaran kontribusi pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas yaitu beban kerja dan iklim organisasi terhadap variabel terikat yaitu *work-life balance* secara simultan. Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda:

Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389	.151	.132	2.667

Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Beban Kerja

Dari Tabel 4.13 tersebut terlihat bahwa nilai R Square adalah 0.151. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variable bebas yaitu beban kerja dan iklim organisasi berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 15% terhadap *work life balance*. Sementara 85% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji F Simultan

Uji hipotesis F dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berikut merupakan tabel hasil uji F:

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

		Anova				
Model		Sum of Squires	Df	Mean	F	Sig
1	Regression	115.139	2	57.570	8.091	.001
	Residual	647.467	91	7.115		
	Total	762.606	93			

Berdasarkan output hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung positif sebesar $8.091 > 3.09$. Dari hasil tersebut memiliki makna bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti beban kerja dan iklim organisasi secara simultan (bersama-sama) memengaruhi *work life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik.

3. Uji T Parsial

Uji hipotesis t dilakukan untuk dapat memahami apakah ada pengaruh yang terjadi pada variabel bebas terhadap variabel secara parsial.

Tabel hasil uji t dijelaskan dibawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil Uji t

Model	Unstandar dized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Constant	30.596	7.003		4.369	.001
Beban Kerja	-.282	.088	-.327	-.3221	.002
Iklm Organisasi	.446	.136	.334	3.289	.001

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) tersebut, didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 30.596 - 0.282X_1 + 0.446X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 30.596. Tanda positif pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi beban kerja dan iklim organisasi bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai *work-life balance* adalah 30,596.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja yaitu sebesar $-0,282$. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel beban kerja dan *work-life balance*. Hal ini artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel *work-life balance* akan mengalami penurunan sebesar $0,282$. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi memiliki nilai positif sebesar $0,446$. Hal ini menunjukkan jika iklim organisasi mengalami kenaikan 1%, maka *work-life balance* akan naik sebesar $0,446$ dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

C. Pembahasan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Responden penelitian merupakan seluruh pegawai Koperasi Warga Semen Gresik yang berjumlah 100 orang. Namun dari 100 orang yang menjadi target respon penelitian, hanya 94 pegawai yang bersedia menjadi subjek penelitian sedangkan 6 orang lainnya tidak mengembalikan kuesioner. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner penelitian, data yang diperoleh dianalisis dengan serangkaian uji yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25. Uji yang dilakukan diantaranya berupa uji prasyarat dan uji hipotesis.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance*. Dari hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar -3.221 dengan taraf signifikansi $0.002 < 0.05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan peneliti dapat diterima. Hal tersebut berarti jika beban kerja berpengaruh pada *work-life balance*. Selain itu, nilai koefisien yang didapatkan menunjukkan pengaruh negatif yang artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan akan menurunkan *work-life balance* yang dimiliki oleh pegawai Koperasi Warga Semen Gresik.

Beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari hubungan antara tugas dan lingkungan kerja yang memengaruhi ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja merupakan pandangan dari individu itu sendiri (Robbins, 2015). Penilaian yang diberikan dapat bernilai positif maupun negative bergantung pada pemikiran dan pengalaman yang menjalani pekerjaan tersebut. Pegawai yang mempersepsikan beban kerja sebagai sebuah tantangan akan lebih aktif bekerja. Berbeda halnya dengan pegawai yang mempersepsikan beban kerja ke arah negative, mereka cenderung mengalami tekanan dan berpengaruh pada turunnya tingkat *work-life balance* (Sari et al., 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Makhmut (2020) yang menyatakan jika beban kerja berkorelasi negative dan signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang ditanggung semakin rendah *work-life balance* yang dapat dirasakan. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian (Aprilia, 2019) yang dilakukan dengan menguji pengaruh

beban kerja terhadap *work-life balance*. Ditemukan adanya hubungan yang bersifat negative dan signifikan antara kedua variable tersebut. Hal ini dapat diartikan jika makin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh individu makin turun *work-life balance* yang dirasakannya.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap *work-life balance*. Dari hasil uji yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien sebesar 3.289 dengan taraf signifikansi $0.001 < 0.05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan peneliti dapat diterima. Hal tersebut berarti jika iklim organisasi berpengaruh pada *work-life balance*. Selain itu, nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan pengaruh positif yang artinya tingginya iklim organisasi yang dirasakan berpengaruh pada meningkatkannya *work-life balance* yang dimiliki oleh pegawai Koperasi Warga Semen Gresik.

Poulose & Sudarsan (2014) menyatakan bahwasannya iklim organisasi yang masuk ke dalam factor organisasi dapat berpengaruh pada tingkat *work-life balance*. Iklim organisasi merupakan sebuah persepsi tentang kondisi lingkungan internal sebuah organisasi yang dihayati oleh anggota sehingga berpengaruh pada pola perilaku yang terbentuk (Ahmad & Izzati, 2020; Lussier, 2017). Pegawai yang merasakan iklim organisasi dengan baik secara tidak langsung juga meningkatkan *work-life balance* yang mereka miliki. Iklim organisasi menjadi salah satu pondasi sehingga seorang pegawai dapat merasakan *work-life balance* (Ercan & Buyukyilmaz, 2016). Kondisi kerja yang nyaman dan iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja

salunke (Azdanal et al., 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang supportif akan mamabantu pegawai agar bisa menyeimbangkan peran yang dijalannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Penelitian Effiong (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Ini berarti bahwa makin tinggi iklim organisasi yang dirasakan, makin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Balqis et al (2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*. Hal ini mengindikasikan apabila peningkatan terhadap iklim organanisasi diikuti juga dengan peningkatan *work-life balance* individu yang merasakan.

Pengujian hipotesis ketiga dan yang terakhir dilakukan untuk melihat pengaruh beban kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap *work-life balance*. Dari hasil uji yang dilakukan, didapatkan hasil F hitung sebesar 8.091 dengan taraf signifikansi $0.001 < 0.05$. Berdasarkan aturan pengambilan keputusan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa beban kerja dan iklim organisasi secara simultan memberikan pengaruh pada *work-life balance*.

Selanjutnya pada hasil analisis regresi berganda menghasilkan nilai R Square sebesar 0.151 atau 15%. Nilai tersebut mengindikasikan jika variable beban kerja dan iklim organisasi berkontribusi memberikan pengaruh sebanyak 15% terhadap *work-life balance* dan 85% sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Tabulasi Silang

Tabel 4. 16 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Work-life Balance

Jenis Kelamin	<i>Work-life Balance</i>		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Laki-laki	7	54	13
Perempuan	3	13	4
Total	10	67	17

Tabel 4.16 yang merupakan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan gender menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan berada pada tingkat *work-life balance* sedang. Sebanyak 54 pegawai laki-laki dan 13 perempuan memiliki tingkat *work-life balance* sedang. Selain itu, rendahnya tingkat *work-life balance* lebih banyak ditunjukkan oleh pegawai laki-laki daripada perempuan.

Tabel 4. 17 Tabulasi Silang Usia dengan Work-life Balance

Usia	<i>Work-life Balance</i>		
	Rendah	Sedang	Tinggi
< 30 tahun	0	1	1
30 – 40 tahun	1	16	1
41 – 50 tahun	7	32	9
> 50 tahun	2	18	6
Total	10	67	17

Tabel 4.17 yang merupakan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan usia responden penelitian. Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas berada pada katagori *work-life balance* sedang yaitu sebanyak 67 pegawai. 32 orang diantaranya berada pada rentang usia 41-50 tahun, 18 pegawai di usia lebih dari 50

tahun, dan sisanya berada pada usia dibawah 40 tahun. Sementara itu, 10 pegawai berada pada katagori rendah berada pada rentang usia diatas 30 tahun.

Tabel 4. 18 Tabulasi Silang Divisi dengan Work-life Balance

Divisi	Work-life Balance		
	Rendah	Sedang	Tinggi
System Informasi	0	7	0
Hukum	0	3	0
Umum	1	15	10
Keuangan	2	8	0
SPI	0	10	0
SDM	0	5	0
Perencanaan Pembangunan	0	1	0
Piutang	0	3	0
Simpan Pinjam Syariah	0	6	0
Akuntansi	0	4	0
Hub. Keanggotaan	0	1	0
Logistic	7	3	0
Sekretaris Perusahaan	0	1	7
Total	10	67	17

Tabel 4.18 yang menunjukkan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan divisi tempat pegawai bekerja. Diketahui bahwa devisi umum merupakan penyumbang terbesar pegawai dengan tingkat *work-life balance* sedang dengan 10 orang disusul oleh SPI dengan 10 dan system Informasi dengan 7 pegawai. 7 responden dari divisi logistik berada pada katagori rendah dan menjadi yang paling banyak diantara lainnya. Sementara untuk tingkat *work-life balance* tinggi, didominasi oleh pegawai dari divisi SPI dengan 10 orang pegawai.

Tabel 4. 19 Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Work-life Balance

Masa Kerja	<i>Work-life Balance</i>		
	Rendah	Sedang	Tinggi
< 2 tahun	0	1	1
2 – 5 tahun	0	0	0
6 – 10 tahun	2	9	1
> 10 tahun	8	57	15
Total	10	67	17

Tabel 4.19 yang menunjukkan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan masa kerja yang telah dijalani responden. 57 orang pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun mendominasi pada tingkat *work-life balance* sedang. Selain itu, pada tingkat *work-life balance* rendah juga dialami oleh pegawai yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang. Pada tingkat *work-life balance* tinggi, juga dihuni oleh 15 pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 4. 20 Tabulasi Silang Status Kepegawaian dengan Work-life Balance

Status Kepegawaian	<i>Work-life Balance</i>		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Kontrak	0	9	2
Tetap	10	58	15
Total	10	67	17

Tabel 4.20 yang menyajikan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan status kepegawaian. Hasil diatas menunjukkan 58 pegawai tetap dan 9 pegawai berada pada tingkat *work-life balance* sedang. Tidak ada seorangpun dari pegawai kontrak yang memiliki *work-life balance* rendah. Sebaliknya terdapat 5 pegawai tetap yang merasa tidak memiliki *work-life balance*.

Tabel 4. 21 Tabulasi Silang Status Pernikahan dengan Work-life Balance

Status	Work-life Balance		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Belum Menikah	0	1	0
Menikah	10	66	16
Bercerai	0	0	1
Total	10	67	17

Tabel 4.21 yang menyajikan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan status pernikahan. Pegawai yang berstatus menikah, 66 orang diantara berada pada tingkat *work-life balance* sedang, 10 pegawai pada tingkat rendah, dan 16 pegawai pada tingkat *work-life balance* tinggi.

Tabel 4. 22 Tabulasi Silang Jumlah Anak dengan Work-life Balance

Jumlah Anak	Work-life Balance		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Belum Memiliki Anak	2	9	2
1 Anak	1	9	3
2 Anak	4	35	12
3 Anak	3	12	0
4 Anak	0	2	0
Total	10	67	17

Tabel 4.22 yang menyajikan tabulasi silang antara *work-life balance* dengan jumlah anak yang dimiliki oleh para pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Data diatas menunjukkan jika mayoritas berada pada tingkat *work-life balance* sedang dengan 35 pegawai memiliki 2 anak, 12 pegawai memiliki 3 anak, 9 pegawai belum memiliki dan 1 anak, serta 2 pegawai dengan 4 anak. Responden dengan kategori *work-life balance* tinggi, didominasi oleh pegawai yang memiliki 2 anak sebanyak

12 orang. Kondisi yang sama juga berlaku pada tingkat *work-life balance* rendah dengan 4 pegawai.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap *work-life balance* Pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan seorang pegawai semakin rendah *work-life balance* yang dirasakan
2. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap *work-life balance* Pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Hal ini mengindikasikan jika semakin baik iklim organisasi yang dirasakan semakin baik pula *work-life balance* yang dimiliki
3. Ditemukan adanya pengaruh signifikan secara simultan beban kerja dan iklim organisasi terhadap *work-life balance* Pegawai Koperasi Warga Semen Gresik. Kedua variable tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 15% terhadap *work-life balance* dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat dipertimbangkan diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan kondisi yang berkaitan dengan *work-life balance* yang dimiliki oleh pegawainya. Suksesnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Jika pegawai dapat menyeimbangkan urusan kehidupan dan pekerjaan maka akan berpeluang lebih besar untuk dapat bekerja secara maksimal yang secara tidak langsung dapat berkontribusi dalam membangkitkan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan pembagian tugas kerja serta usaha-usaha yang dilakukan agar dapat tercipta iklim organisasi yang sehat bagi pegawai

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode serta sampel yang berbeda dan luas agar mendapatkan sebaran data yang lebih merata dan dapat mewakili populasi. Selanjutnya dapat mempertimbangkan factor lain yang berpengaruh pada *work-life balance* selagi usaha untuk memperluas dan memperdalam teori yang berkaitan dengan *work-life balance* seperti adanya *variable intervening* atau *moderator*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Izzati, U. A. (2020). HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU DI SMK. . . *Character*, 07, 13.
- Ali, A., Allam, Z., & Malik, A. (2021). ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF WORK- LIFE BALANCE: A STUDY ON SELECTED ORGANIZATIONAL FACTORS AMONG WOMEN BANK EMPLOYEES. *Review of International Geographical Education*, 11(8), 933–947.
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 12 SURABAYA DI MASA PANDEMI. *Volume 08. Nomor 02 (2021). Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(02), 105–114.
- Aprilia, K. H. P. (2019). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT IGD WANITA* [Other, Unika Soegijapranata Semarang]. <http://repository.unika.ac.id/21427/>
- Aras, G. (2015). Personality and Individual Differences: Literature in Psychology- Psychology in Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185, 250–257. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.452>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Armsrong, M. (2020). *Strategic Human Resource Management: A Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Artadi, F. F. (2014). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI* [Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://eprints.uny.ac.id/16338/>
- Ayuningtyas, L., & Septarini, B. G. (2013). *Hubungan Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Family Balance pada Wanita yang Bekerja*. 2(1).
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE IKLIM ORGANISASI DAN REWARD MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian* (2nd ed.). Pustaka Belajar. <https://www.zotero.org/amandaaea/collections/AJEI2V85/search/azwar/titleCreatorYear/items/QFE4FTGC/item-details>
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M.-S., Montazer-Alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96–100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>

- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work life balance: Studi empiris keterlibatan anggota , iklim organisasi, kepuasan kerja anggota organisasi di Polda Metro Jaya. *Jurnal Litbal Polri*, 24(22), 22–35. <https://doi.org/>
- BPKRI. (2008). *PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI NOMOR 12 TAHUN 2008 TENTANG PEDOMAN ANALISIS BEBAN KERJA DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN DALAM NEGERI DAN PEMERINTAH DAERAH*.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 1–15). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *The Career Development International*, 22, 142–164. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Chan, R., Zamralita, Z., & Markus, R. (2020). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI MODERATOR KETIDAKSEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PERAWAT. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2020). HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA SOPIR TAKSI PT. EXPRESS TRANSINDO UTAMA TBK DI JAKARTA. *Jurnal EMPATI*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20246>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE. <https://www.zotero.org/amandaaea/collections/AJEI2V85/search/cres/titleCreatorYear/items/B88UDPJ9/item-details>
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. *MEDIAPSI*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.4>
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), Article 1.
- Dunggio, M. R. B. (2018). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) WANITA DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA GORONTALO* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13600>
- Efendi, K. R. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Work Life Balance dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series:*

- Business and Management*, 2(2), Article 2.
<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- Effiong, O. E. (2022). *Work life balance and organizational climate in Akwa Ibom state local government service*. 11.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice* (pp. xx, 364). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Ercan, S., & Buyukyilmaz, O. (2016). The Efeect of Organizational Climate on Work Life Balance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN COMMERCE, IT & MANAGEMENT*, 6(4).
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study* (Vol. 63, p. 575). ProQuest Information & Learning.
- Fitrianti, E. I., & Herdiyanto, Y. K. (2016). WORK-LIFE BALANCE DAN INTENSI TURNOVER PADA PEKERJA WANITA BALI DI DESA ADAT SADING, MANGUPURA, BADUNG. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2). <https://doi.org/10.24843/JPU.2016.v03.i02.p13>
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2020). The effect of work autonomy and workload on job satisfaction of female workers in the banking sector: Mediating the role of work life balance. *The Winners Binus Journal Publishing*, 21(2), 89–91. <https://doi.org/10.21512/tw.v21i2.6908>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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, 510–531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). *Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: The mediating effect of work locus of control – Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations*. <https://uir.unisa.ac.za/handle/10500/26359>
- Hadi, A. A. (2019, June 25). *Seeking better work-life balance with 40-hour week*. NST Online. <https://www.nst.com.my/opinion/columnists/2019/06/499164/seeking-better-work-life-balance-40-hour-week>
- Hardjana, A. (2013). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. 52, 139–183. [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Herman, Ar, D., & Ibrahim, S. (2014). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 2(2), Article 2. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/2518>

- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Id.hrnote.asia. (2022, September). *Work-life Balance Di 8 Negara | | HR NOTE Indonesia*. <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/work-life-balance-di-8-negara-220907/>
- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Jain, R., & Jain, S. (2015). Jain, Ravindra, and Sheelam Jain. "Work-life balance among bank managers: An empirical study of Indian banks. *Management Journal FORE*, 32(4), 15–26.
- Jannah, R. F. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Universita Brawijaya*.
- JobStreet.com. (2022, June 30). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. *JobStreet Indonesia*. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kemendes RI. (2018, August). *Kerja berlebihan itu tidak baik, tapi kenapa banyak orang masih melakukannya?* Direktorat P2PTM. <https://p2ptm.kemkes.go.id/artikel-ilmiah/kerja-berlebihan-itu-tidak-baik-tapi-kenapa-banyak-orang-masih-melakukannya>
- Kishino, S., & Hirano, M. (2016). The Effect of Supervisors' Transformational Leadership on Subordinates' Psychological Empowerment and Work-Life Balance. *Discussion Papers*, Article 2016–07. <https://ideas.repec.org/p/kbb/dpaper/2016-07.html>
- KWSG. (2023). *Perusahaan – Koperasi Warga Semen Gresik*. <https://www.kwsg.co.id/website/id/perusahaan>
- Latama, Z. N., Muhandi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 19(01), Article 01. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work-life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100766. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100766>
- Litwin, G. H., & Stinger, R. A. (1968). *Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and Organizational Climate*. Harvard University. Division of Research Harvard Business School.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work?Life Balance: Challenges and Solutions*. The SHRM Research Department.

- Lussier, R. N. (2017). *Human relations in organizations: Application and skill building* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maghfiroh, S. H. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA* [Universita Muhammadiyah Magelang]. http://eprintslib.ummgl.ac.id/3170/1/17.0101.0092_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20SH%20Maghfiroh.pdf
- Makhmut, K. D. I. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening* [Thesis, Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis]. <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/101384>
- Malik, M. I., Gomez, S. F., Ahmad, M., & Saif, M. I. (2010). *Examining the Relationship of Work Life Balance, Job Satisfaction and Turnover in Pakistan* (SSRN Scholarly Paper 1689323). <https://papers.ssrn.com/abstract=1689323>
- Media, K. C. (2013, March 8). *Work-Life Balance: Indikator Baru Kesuksesan*. KOMPAS.com. https://lifestyle.kompas.com/read/2013/03/08/1335020/~Karir~Dunia_Kerja
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733–754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (9th ed.). Salemba.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik: 5 langkah praktis analisis statistik dengan SPSS for windows*. Zifatama Jawara Sidoarjo. <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/1047/>
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n1.p14-26>
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Nadesan, T., & Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(20), 11–16.
- Naithani, P. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*, 6(6), p148. <https://doi.org/10.5539/ass.v6n6p148>
- Nurhasnawati, N., & Subhan, M. (2018). Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v1i2.6649>

- Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). WORK STRESS, WORKLOAD, WORK-LIFE BALANCE, AND INTENTION TO LEAVE AMONG EMPLOYEES OF AN INSURANCE COMPANY IN MALAYSIA. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2).
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). WORKLOAD, ROLE CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE AMONG EMPLOYEES OF AN ENFORCEMENT AGENCY IN MALAYSIA. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52–57.
- Palumbo, R. (2020). Improving Health Professionals' Involvement Whilst Sustaining Work–Life Balance: Evidence from an Empirical Analysis. *Sustainability*, 12(21), Article 21. <https://doi.org/10.3390/su12219291>
- Pasla, P., Asepta, U., Widyaningrum, S., Pramesti, M., & Wicaksono, S. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees | Journal of Economics, Finance and Accounting Studies. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(2). <https://doi.org/10.32996/jefas.2021.3.2.21>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*, 3(2), Article 0. <http://kibanresearchpublications.com/journal/IJAAS/index.php/IJAAS/article/view/324>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR WORK-LIFE BALANCE PADA PEGAWAI PT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) BANDUNG. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Prihartono, E., & Alifean, A. S. M. (2022). DIGITAL TRANSFORMATION KWSG. *UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA GRESIK*.
- Putri, S. A. P., Zellawati, A., Setasari, P., & Aki, U. (2022). EMPLOYEE ENGAGEMENT DITINJAU DARI IKLIM ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal IMAGE*, 02(5).
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2019). Evaluating Work-Life Balance and Individual Well-Being with the Moderating Role of Organisational Climate. *Pertanika Journal*, 27(4), 2731–2752.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusu, R. (2018). Work-Family Balance: Theoretical and Empirical Perspectives. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 24, 383–387. <https://doi.org/10.1515/kbo-2018-0119>
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%p>

- Sari, A. L. P., Ardiyanti, N., & Noviardi, H. (2017). Umart. *Proceedings of Business and Management Conferences*, Article 5207076. <https://ideas.repec.org/p/sek/ibmpro/5207076.html>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, & Osborn, R. N. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). Wiley.
- Shanker, A., & Kaushal, S. K. (2022). Workers Work–life Balance Should Be a Human Resource Priority. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20221001.11>
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara Indonesia.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.666>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sunarso, D. K., & Kusdi, K. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 4(1), 72–79.
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). *Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java*. 141–146. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan, dan Produktivitas*. Uniba Press.
- Tigowati, T. (2022). Dukungan Keluarga dan Work Life Balance Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan “SUARA FORIKES” (Journal of Health Research “Forikes Voice”)*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.33846/sf13119>
- Umartiwi, R. (2017). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT X [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta]*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1078/>
- Vyas, L., Lee, S. Y., & Chou, K.-L. (2017). Utilization of family-friendly policies in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2893–2915. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1138498>
- Weckstein, S. H. (2008). *How to Practice the Art of Life Balance*.
- Yoo, S., Huang, W. H., & Lee, D. Y. (2012). The impact of employee’s perception of organizational climate on their technology acceptance toward e-learning in South Korea. *Undefined*. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-impact-of-employee%E2%80%99s-perception-of-climate-on-Yoo-Huang/53ff182a4d355e5ab9526bb7049ec97cf74a892b>

- Yunita, P. I. (2018). MENCIPTAKAN KESEIMBANGAN ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN (WORK-LIFE BALANCE): APAKAH FAKTOR SITUASIONAL PEKERJAAN BERPENGARUH? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), Article 2.
- Zain, A. M. (2019). ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX (Studi Kasus CV Tiga Serangkai, Balikpapan, Kalimantan Timur). *Universitas Islam Indonesia*.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A