

## ***Family Support* Sebagai Prediktor *Work Life Balance* Pada Karyawan di Kota Makassar**

### ***Family Support as a Predictor of Work Life Balance in Employees in Makassar***

Meldiani Yanet Batti, Sri Hayati  
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa  
Email: [mjanet9220@gmail.com](mailto:mjanet9220@gmail.com)

#### **Abstrak**

Seiring dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan kompetitif, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu penting bagi karyawan. Dukungan keluarga (*family support*) memainkan peran krusial dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *family support* dapat menjadi prediktor dari *work life balance* pada karyawan di kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 442 karyawan di kota Makassar. Data diambil dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala penelitian, yaitu skala *work life balance* dan skala *family support* yang di konstuk oleh Lathip (2023) yang kemudian di modifikasi oleh peneliti. Data analisis menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *family support* dapat menjadi prediktor terhadap *work life balance* dengan nilai *R square* sebesar 0.485 atau sebanyak 48.5% dengan signifikansi ( $p < 0.001$ ).

**Kata Kunci:** *Family Support, Work Life Balance, Karyawan*

#### **Abstract**

*As work demands become more complex and competitive, work-life balance has become an important issue for employees. Family support plays a crucial role in helping employees achieve this balance. This study aims to determine whether family support can be a predictor of work-life balance in employees in Makassar city. The research method used is quantitative. The subjects in this study amounted to 442 employees in Makassar city. Data were taken with purposive sampling technique. Data collection in this study used two research scales, namely the work life balance scale and the family support scale which was constructed by Lathip (2023) which was then modified by the researcher. Data were analyzed using simple regression analysis. The results showed that family support can be a predictor of work life balance with an R square value of 0.485 or as much as 48.5% with significance ( $p < 0.001$ ).*

**Keywords:** *Family Support, Work Life Balance, Employees*

#### **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis di era modern saat ini, membuat perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang memadai dalam menjalankan aktivitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Armstrong (2006) jika suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka dapat berpengaruh positif dan maksimal dalam meraih dan mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk bisa meningkatkan dan juga mengembangkan kualitas dan potensi dalam perusahaan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Qustolani (2017) mengatakan bahwa karyawan merupakan penggerak utama dan menentukan kelancaran aktivitas di perusahaan agar perusahaan dapat beroperasi secara optimal. Bagi beberapa orang menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan bukanlah hal yang mudah sebab masih banyak pekerja yang merasa stress akibat tekanan pada beban kerja Shukla dan Srivastava (2016).

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Greenhaus (2003) jika keseimbangan karyawan tidak dapat tercipta maka dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan, tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup.

Karyawan dalam peranannya sebagai sumber daya manusia, tentu memiliki tuntutan sebagai pekerja. Sampson & Akyeampong (2014) tuntutan yang diberikan perusahaan dapat memberikan tekanan pada karyawan, yang mengakibatkan karyawan mengalami stres. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Suryani 2019, Ningrat 2022) bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan, tuntutan pekerjaan yang tinggi ini menuntut karyawan untuk dapat bekerja secara cepat, fokus dan maksimal yang akhirnya menimbulkan stres bagi karyawan. Selain dalam tuntutan sebagai pekerja, karyawan yang telah menikah juga memiliki tuntutan dalam menjalankan rumah tangganya. Tuntutan dalam mencari nafkah bagi keluarga, mendidik dan membesarkan anak, memberikan perlindungan, dan komunikasi yang efektif (Ceka & Murati, 2016).

Keseimbangan yang terjadi dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan dikenal dengan istilah *Work life balance*. Menurut Weckstein (2008) *Work life balance* merupakan ide yang mencakup harmonisasi antara aspirasi karier, kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan juga pertumbuhan spiritual. Didalam *Work Life Balance*, individu terikat secara bersama didalam pekerjaan dan hal lain di luar pekerjaannya, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Greenhaus, 2003). Singkatnya, *Work Life Balance* merupakan konsep tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya.

Sirgy (2017) menunjukkan bahwa individu dikatakan memiliki *work life balance* apabila memiliki karakteristik seperti, kinerja pekerjaan menjadi meningkat, kepuasan kerja meningkat, komitmen pada perusahaan meningkat, kelelahan bekerja berkurang, meningkatnya keterlibatan dengan keluarga, konflik peran yang lebih rendah dan meningkatkan keterampilan dalam manajemen waktu. Beberapa hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan beberapa dampak dari *work life balance* seperti : kepuasan kerja (Cahyadi & Prastyani 2017), kinerja kerja (Obiageli et al 2015, Weerakkod & Mendis 2017), dan stres kerja menjadi berkurang (Hidayat 2017).

Selain dampak yang ditimbulkan dari *work life balance*, ditemukan juga bahwa *work life balance* ternyata memiliki hubungan dengan beberapa faktor yang berkaitan, misalnya: faktor individu seperti yang terkait dengan kepribadian dari individu (Mcrae & John, 1992), dan juga faktor kecerdasan emosional (Schutte, 1988), kemudian ada faktor organisasi seperti dukungan rekan kerja (Thompson, Kirk dan Brown, 2005), lalu yang terakhir ada faktor lingkungan seperti dukungan keluarga (Adams dkk, 1996) dan faktor lain seperti usia (Thriveni dan Rama, 2012).

Berdasarkan faktor-faktor penyebab *work life balance*, salah satunya dukungan keluarga memiliki peran krusial sebagai yang dapat mempengaruhi sejauh mana seseorang dapat mencapai keseimbangan tersebut. Menurut House dan Kahn (1985) dukungan keluarga adalah bentuk interaksi antarpersonal yang melibatkan memberikan bantuan kepada anggota keluarga, seperti perhatian. Lebih lanjut, House dan Kahn (1985) bahwa menghadapi situasi stres memerlukan bantuan sosial dari individu terdekat seperti keluarga, dan orang yang memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi akan lebih mampu mengatasi stres dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki dukungan sosial dari keluarga. Menurut Friedman (2010), keluarga terbentuk oleh individu yang terikat oleh ikatan pernikahan, hubungan darah, atau adopsi, dan mereka tinggal bersama dalam satu rumah tangga. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi *family support* sebagai prediktor terhadap *work life balance* pada karyawan di Kota Makassar.

### **Family Support**

Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan keluarga mencakup upaya untuk membuat seseorang merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, memberikan bantuan, dan juga penerimaan dari anggota keluarga, yang semuanya berkontribusi untuk menciptakan perasaan dicintai. Sarafino dan Smith (2011) mengemukakan bahwa penerimaan dukungan keluarga oleh individu dipengaruhi oleh manfaat yang dirasakannya. Lebih lanjut, individu yang menganggap positif dukungan yang diterima cenderung merasa mendapatkan kasih sayang dan perhatian. Sebaliknya, kurangnya manfaat yang signifikan dari dukungan yang diterima dapat menyebabkan individu merasa kurang menerima dukungan sosial.

### Work Life Balance

Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah kondisi dimana individu dapat terlibat bersama-sama baik di dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya sehingga menimbulkan rasa puas terhadap kedua perannya. Selanjutnya, menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) Seseorang yang menginvestasi waktu dan keterlibatan dalam pekerjaan dan keluarga secara seimbang akan mengurangi konflik dan stres pekerjaan-keluarga sehingga meningkatkan kualitas hidup individu.

## METODE PENELITIAN

### Responden

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 442 karyawan di Kota Makassar (laki-laki = 189, perempuan = 253), Subjek berusia (18-25 tahun = 97, 26-35 tahun = 253, 36-45 tahun = 92). Lama bekerja subjek (0-1 tahun = 62, 2-3 tahun = 116, 4-5 tahun = 115, >5 tahun = 149). Jam kerja (Reguler = 337, shift = 105). Jabatan subjek (Direktur = 11, supervisor = 36, manager = 43, head departement = 34, staff = 268, frontliner = 24, lainnya = 26), Subjek tinggal bersama (keluarga inti = 351, keluarga besar = 91). Subjek memiliki asisten rumah tangga (Ya = 91, Tidak = 351). Jumlah anak (0 = 97, 1 = 135, 2 = 134, 3 = 52, >3 = 24). Subjek dikumpulkan secara *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*.

### Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dengan skala *family support* dan *work life balance* yang dikonstruksi oleh Lathip (2022) yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti agar sesuai dengan subjek yang akan diteliti. Adapun nilai reliabilitas untuk *Family Support* 0,897 dengan nilai validitas yang baik yakni nilai faktor loading yang positif, nilai t-value > 1.96 dan RMSEA 0.054, untuk nilai reliabilitas *Work Life Balance* 0,904 dengan nilai validitas yang baik yakni nilai faktor loading yang positif, nilai t-value > 1.96 dan RMSEA 0.059.

### Teknik Analisis Data

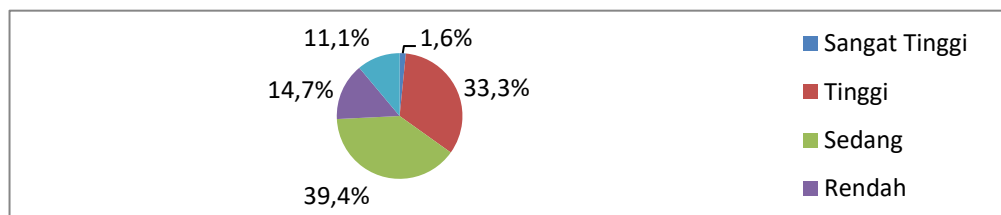
Teknik analisis data menggunakan beberapa Teknik, diantaranya uji deskriptif, uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan linearitas dan uji hipotesis regresi linear sederhana. Uji deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara demografis terkait temuan penelitian. Uji asumsi berfungsi untuk melihat apakah data sudah berdistribusi normal dan linear. Dan uji hipotesis digunakan untuk melihat apakah *family support* dapat menjadi prediktor *work life balance* pada karyawan di Kota Makassar. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26.

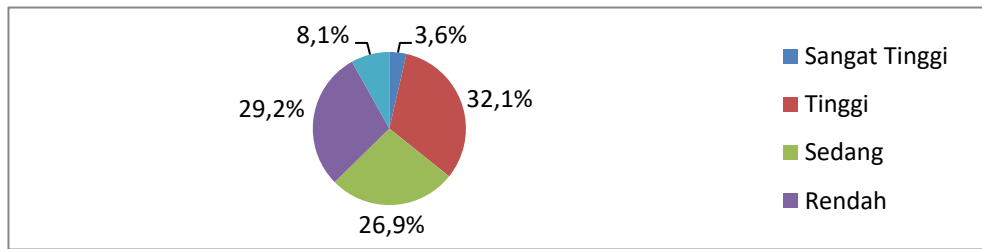
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

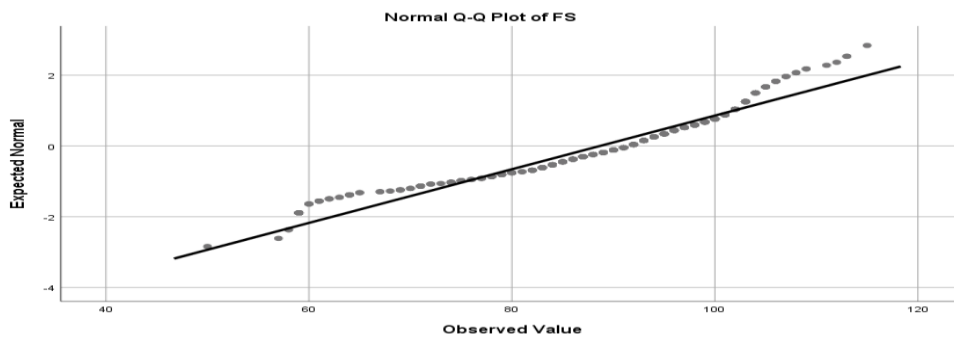
Hasil penelitian ini akan menyajikan beberapa hal yakni 1) gambaran deskriptif subjek, 2) uji asumsi, 3) uji asumsi secara deskriptif, temuan terhadap subjek sebagai berikut :

Gambar 1 : Frekuensi Kategorisasi Family Support

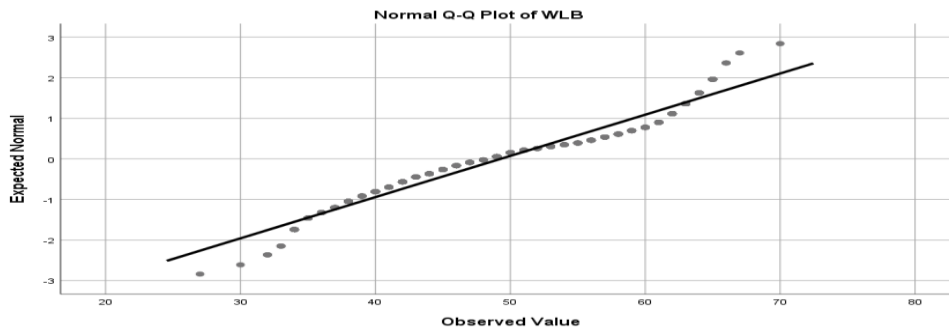




Gambar 2 : Frekuensi Kategorisasi Work Life Balance



Gambar 3 : Q-Q Plot Family Support



Gambar 4 : Q-Q Plot Work Life Balance

Setelah data berdistribusi normal, maka peneliti melanjutkan ke uji linieritas sebagai berikut

Tabel 1 : Uji Linieritas

Variabel	Linearity Sig.F*	Keterangan
Family Support Terhadap Work Life Balance	0.000	Linear

Setelah dilakukan uji asumsi yaitu normalitas dan linearitas maka peneliti melanjutkan ke uji hipotesis yaitu regresi linear sederhana sebaga berikut:

Tabel 2 : Uji Hipotesis

Variabel	R Square	Nilai t	Sig
Family Support dan Work Life Balance	0,485	20.399	0,000

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara family support dan work life balance pada karyawan di Kota Makassar dengan nilai R square 0.485 ( $p < 0,001$ ). Yang berarti pada penelitian ini *family support* sebagai prediktor *work life balance* sebesar 48.5%. Penelitian yang juga

sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Triwijayanti dan Asiti (2019) menemukan bahwa dukungan keluarga memiliki efek positif yang signifikan terhadap keseimbangan kerja dan hidup. Menurut penelitian ini, orang yang mendapatkan dukungan keluarga yang positif akan merasa lebih percaya diri dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Pada akhirnya, ini akan membantu orang mengatasi masalah yang muncul, baik dalam kehidupan pribadi maupun di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang kuat dapat sangat penting untuk membantu orang menghadapi berbagai masalah.

*Family Support* dapat penelitian ini berada pada kategorisasi sedang. Diketahui bahwa dukungan yang berasal dari keluarga membuat individu mampu untuk menjalankan peranannya karena adanya bantuan dari keluarga. Hal ini didukung oleh Ferguson (2012) di mana dukungan keluarga dapat membantu seseorang mencapai keseimbangan, karena anggota keluarga dapat menawarkan bantuan yang membuat seseorang mampu menjalankan peran mereka baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.

*Family support* yang diberikan oleh pasangan maupun anggota keluarga baik dalam memberikan nasehat, semangat serta bantuan uang diberikan langsung maupun tidak langsung dapat membantu karyawan di kota Makassar dalam mencapai *work life balance*. Ketika karyawan merasakan dukungan dari keluarga, mereka cenderung dapat menciptakan lingkungan yang stabil, sehingga karyawan merasa lebih aman dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika & Margaretha (2023) bahwa dukungan keluarga yang diberikan dapat mempengaruhi karyawan sehingga dapat lebih mudah dalam menyeimbangkan peran yang dijalannya.

Selanjutnya, berdasarkan kategorisasi bahwa mayoritas dalam penelitian dengan *family support* memiliki *work life balance* yang berada pada kategorisasi tinggi, dimana subjek pada penelitian ini mampu untuk meluangkan waktu untuk keluarga disela-sela kesibukannya dan tetap bekerja dengan optimal meskipun sedang mengalami masalah keluarga. Hal ini sejalan dengan penelitian Sania dkk. (2016) pada karyawan PT PLN (Persero) menunjukkan bahwa meningkatnya produktivitas baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kerja disebabkan oleh tingginya *work life balance* pada karyawan. Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah Tigowati (2022) dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap tingginya *work life balance* pada karyawan, sehingga mampu membuat karyawan menjadi lebih mampu dalam menyeimbangkan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang tinggi akan berdampak baik bagi dirinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lazar et al. (2010), bahwa *work life balance* yang tinggi akan bermanfaat bagi karyawan dalam berkurangnya tingkat stress, meningkatnya kesehatan fisik dan mental, dan meningkatkan kepuasan kerja. Kemudian, berdasarkan penelitian lain Hidayat (2017) menyatakan *work life balance* memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja. Semakin baik *work life balance* seseorang, maka stres kerja akan berkurang. Hal ini terjadi karena karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga cenderung mengalami penurunan stres kerja. Sehingga sangat penting bagi karyawan untuk mengoptimalkan diri baik itu dalam keluarga maupun pekerjaan sehingga dapat menjalankan perannya dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian tentang family support sebagai prediktor terhadap *work life balance* pada karyawan di Kota Makassar, hipotesis penelitian mengatakan bahwa ada family support dapat menjadi prediktor terhadap *work life balance*. Family support terhadap *Work life balance* sebesar 48.6%, yang secara signifikan mengarah ke arah yang positif, menunjukkan bahwa *Work life balance* karyawan di Kota Makassar meningkat seiring dengan tingkat keluarga yang lebih tinggi. Dengan demikian, family support mampu menjadi prediktor terhadap *Work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel di luar penelitian ini juga berkontribusi sebesar 51.4%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Ceka, A., & Murati, R. (2016). The Role of Parents in the Education of Children. *Journal of Education and practice*, 7(5), 61-64.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of vocational behavior*, 80(2), 299-307.
- Friedman, M. M., Bowden, V. R., & Jones, E. G. (2010). Buku ajar keperawatan keluarga: Riset, teori, dan praktik, alih bahasa, Akhir Yani S. Hamid dkk.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hidayat, F. N., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2017). Pengaruh Work Life Balance terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) P2b Apb Jabar. *Prosiding Manajemen*, 1153-1159.
- House, J. S., & Kahn, R. I. (1985). Measures and concepts of social support. Social Support And Health. Dalam Cohen, S., & Syme, S. L. (Eds). Orlando: Academic Press Inc
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99-108.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European journal of research and reflection in management sciences*, 3(4).
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3).
- Sampson, W. G., & Akyeampong, O. (2014). Work-related stress in hotels: An analysis of the causes and effects among frontline hotel employees in the Kumasi Metropolis. *Ghana. J Tourism Hospit*, 3(2), 2167-0269.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management*, 3(1), 1.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99-113.
- Thompson, B. M., Kirk, A., & Brown, D. F. (2005). Work based support, emotional exhaustion, and spillover of work stress to the family environment: A study of policewomen. *Stress and Health*, 21s(3), 199-207.
- Thriveni, K. K., & Rama Devi, V. (2012). Impact of demographic variables on work-life balance of women employees (with special reference to Bangalore City).
- Tigowati, T. (2022). Dukungan Keluarga dan Work Life Balance Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" ForikFAMILY es Voice"*, 13(1), 103-107.

- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320.
- Weckstein, S. H. (2008). How To Practice The Art Of Life Balance. *E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer*.