

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan yang menjadi pedoman dalam menggerakkan seluruh bagian organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memperhatikan berbagai aspek, termasuk keuangan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi¹.

Sebagai bagian dari sumber daya manusia, pegawai tidak terlepas dari berbagai permasalahan, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Jika suatu masalah tidak ditangani dengan baik, maka dapat berdampak negatif bagi instansi². Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat mengurangi konflik di dalam organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal³. Dengan demikian, setiap organisasi harus mengelola sumber daya manusia secara maksimal agar dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Seiring berjalannya waktu di era globalisasi yang semakin kompleks dan dinamis, dunia kerja terus mengalami perubahan yang signifikan, baik dari segi

¹ Putrie Dwi Purwati, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di Pt. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo," 2016.

² Choerul Anwar, "Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi Yang Efektif (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia)," *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi* 4, no. 2 (2015): 148–57.

³ Choerul Anwar, "Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi Yang Efektif (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia)," *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi* 4, no. 2 (2015): 148–57.

tuntutan, teknologi, maupun budaya kerja. Persaingan yang ketat dan kebutuhan akan produktivitas tinggi menjadikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work life balance*, semakin penting untuk diperhatikan. Konsep *work life balance* merujuk pada kondisi di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi berada dalam harmoni, sehingga pegawai dapat memenuhi tuntutan kedua aspek tersebut tanpa mengalami kelelahan atau tekanan yang berlebihan⁴.

Namun, dalam praktiknya, ketidakseimbangan sering terjadi akibat beban kerja yang berat, tuntutan pekerjaan yang terus meningkat, serta kurangnya dukungan dari organisasi. Masalah ini diperparah dengan perubahan pola kerja di era modern, di mana banyak pegawai bekerja lebih dari 50 jam per minggu⁵. Kondisi ini berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti kecemasan, stres, bahkan depresi⁶. Menurut Kumarasamy ketidakseimbangan *work life balance* juga berpengaruh pada kinerja kerja karyawan, tingkat kehadiran, dan keselamatan kerja⁷.

Di Indonesia, fenomena ketidakseimbangan *work life balance* juga menjadi perhatian, khususnya di sektor publik yang memiliki beban kerja tinggi. Salah satu

⁴ Ahmad Gunawan Lusiana Nurwidia, Nur Anisa, "Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan," *Jurnal Analitika Data Bisnis Dan Manajemen* 15, no. 1 (2024): 72–86, <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>.

⁵ Jianu Daniel Mureşan, "Economic Insights-Trends and Challenges Sales Productivity Reported To Occupational Stress in the Retail Banking Field," *Economic Insights – Trends and Challenges* 4, no. 3 (2015): 133–42.

⁶ Meghna Virick, Juliana D. Lilly, and Wendy J. Casper, "Doing More with Less," *Career Development International* 12, no. 5 (August 7, 2007): 463–80, <https://doi.org/10.1108/13620430710773772>.

⁷ Mokana Muthu Kumarasamy, Faizuniah Pangil, and Mohd Faizal Mohd Isa, "The Effect of Emotional Intelligence on Police Officers' Work–Life Balance," *International Journal of Police Science & Management* 18, no. 3 (September 2016): 184–94, <https://doi.org/10.1177/1461355716647745>.

faktor penting yang memengaruhi tercapainya *work life balance* adalah supportive work environment. Penelitian oleh Rio Laqid Arga Cahyana menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki hubungan yang signifikan dengan *work life balance*, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,772 ($p < 0,001$)⁸. Hal serupa juga diungkapkan oleh penelitian Mahda Nurhabiba, yang menyoroti pentingnya dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja sebagai kontribusi penting terhadap *work life balance* karyawan⁹.

Supportive work environment mencakup berbagai aspek, seperti fleksibilitas kerja, dukungan dari atasan dan rekan kerja, penghargaan, serta ketersediaan sumber daya yang memadai¹⁰. Allen et al. menemukan bahwa perusahaan yang menyediakan kebijakan kerja fleksibel, seperti remote working atau jam kerja fleksibel, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan¹¹. Hal ini sejalan dengan temuan Haar et al., yang menyatakan bahwa karyawan dengan *work life balance* yang baik cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan¹².

⁸ Rio Laqid Arga Cahyana, "Hubungan Antara Supportive Work Environment Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah" (Universitas Sebelas Maret, 2021).

⁹ Mahda Nurhabiba, "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan," *Cognicia* 8, no. 2 (2020): 277–95, <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>.

¹⁰ Ardelia Winata and Fanny Martdianty, "Effects of Supportive Work Environment, Person- Organization Fit and Organizational Engagement on Digital Industry's Employees Turnover Intention," in *Proceedings of the 4th International Conference on Economics, Business and Economic Education Science, ICE-BEES 2021, 27-28 July 2021, Semarang, Indonesia* (EAI, 2022), <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316816>.

¹¹ Tammy D. Allen et al., "Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research.," *Journal of Occupational Health Psychology* 5, no. 2 (2000): 278–308, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>.

¹² Jarrod M. Haar et al., "Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures," *Journal of Vocational Behavior* 85, no. 3 (December 2014): 361–73, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.

Dalam konteks organisasi di sektor publik, seperti Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, *work life balance* menjadi tantangan tersendiri. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, terlihat bahwa beban kerja pegawai cukup tinggi, terutama pada jam kerja yang padat. Aktivitas kantor berlangsung dengan tempo yang cukup cepat dan tuntutan penyelesaian pekerjaan yang ketat. Beberapa pegawai tampak harus melanjutkan tugas-tugas administratif hingga lewat jam kerja resmi, yang mengindikasikan adanya praktik lembur yang tidak selalu didukung dengan kompensasi memadai. Selain itu, belum terlihat adanya kebijakan atau fasilitas internal yang secara khusus mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja atau ruang istirahat yang representatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan masih menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian lebih.

Hal tersebut sesuai dengan wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa banyak dari mereka mengalami beban kerja yang berat, jam lembur yang tidak dibayar, serta kurangnya kebijakan yang mendukung *work life balance*. Sebagai contoh, subjek wawancara RZM

"Sebagai seorang karyawan yang pekerjaan banyak, jujur aku merasa kehidupan pribadi dan pekerjaan kadang-kadang seimbang. Pekerjaan tuh sering kali membuat aku sulit menyelesaikan hal-hal penting di rumah. Contohnya, tugas-tugas rumah tangga atau waktu gasan keluarga sering terabaikan karena aku masih sibuk atau kepikiran soal kerjaan. Kadang pas pulang kerja, bukannya bisa santai, malah rasa lelah nang banar sampai kada kawa lagi melakukan kegiatan lain. Bahkan buat sekadar bercengkrama sama keluarga aja rasanya susah.

Masalah pribadi pun kadang ikut mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Misalnya, kalau ada urusan keluarga nang belum selesai, aku kadang merasa susah fokus. Tapi di sisi lain, waktu aku sempat istirahat atau menghabiskan waktu berkualitas di rumah, aku merasa lebih siap gasan

*menghadapi kerjaan keesokan harinya. Sayangnya, itu jarang terjadi karena waktu aku banyak habis di kantor."*¹³

Dari wawancara tersebut RZM menggambarkan dampak negatif dari pekerjaan yang berlebihan atau tidak seimbang terhadap kehidupan pribadi seorang karyawan. Pekerjaan yang memakan banyak waktu dan energi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi waktu untuk keluarga, serta menurunkan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan mengatur waktu dengan bijak, mencari dukungan, dan memberikan ruang untuk pemulihan agar tetap bisa bekerja dengan produktif dan menjaga kesejahteraan pribadi.

Subjek lainnya, RD mengungkapkan:

*"Kalau bicara soal hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, aku rasa pekerjaan aku lebih banyak menyedot energi daripada memberi semangat. Capek fisik dan mental tuh sering terasa, sampai-sampai kegiatan di luar kerja malah terabaikan. Kehidupan pribadi sebenarnya bisa jadi sumber dukungan, tapi karena waktu nang kada cukup atau sering terganggu oleh kerjaan, aku malah sering merasa bersalah karena merasa kurang perhatian ke keluarga. Jadinya, waktu di tempat kerja pun sering terasa kada nyaman karena pikiran terpecah-pecah. Rasanya, aku benar-benar perlu mencari cara agar pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa lebih seimbang."*¹⁴

Hasil wawancara dengan narasumber RD menunjukkan bahwa narasumber mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ditandai dengan beban kerja yang berlebihan hingga menyebabkan kelelahan fisik dan

¹³ Wawancara pribadi dengan narasumber RZM, Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, 20 Desember 2024.

¹⁴ Wawancara pribadi dengan narasumber RD, Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, 20 Desember 2024

mental. Akibatnya, aktivitas di luar pekerjaan sering terabaikan, sehingga menimbulkan rasa bersalah karena kurang memberi perhatian kepada keluarga. Pikiran yang terpecah antara pekerjaan dan keluarga juga mengganggu fokus serta kenyamanan saat bekerja. Narasumber menyadari perlunya mencari solusi untuk mencapai keseimbangan ini. Langkah yang disarankan mencakup manajemen waktu, komunikasi dengan atasan dan keluarga, serta merawat kesehatan fisik dan mental agar kondisi ini dapat diperbaiki.

Selain itu, wawancara dengan subjek RR, yang merupakan seorang pegawai PPNNP, RR menyatakan:

"Tantangannya itu lembur yang nggak dibayar sama beban kerja tambahan yang sering ganggu keseimbangan antara kerja sama waktu pribadi. Sebagai pegawai PPNNP, kadang ngerasa lembur itu nggak dihargai, apalagi nggak ada pembayaran yang jelas. Dukungan dari kantor juga masih kurang, kebijakan lembur yang ada belum cukup tegas, dan perhatian terhadap beban kerja juga masih perlu banyak perbaikan. Harapannya sih, ada kebijakan yang lebih adil dan jelas soal pembayaran lembur, terutama buat pegawai PPNNP, sama pengelolaan tugas yang lebih baik biar nggak ganggu jam kerja reguler."¹⁵

Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan lembur yang tidak adil dan kurangnya dukungan organisasi menjadi kendala utama dalam mencapai *work life balance*. Hal ini menegaskan bahwa tantangan dalam lingkungan kerja, khususnya terkait dukungan organisasi, sangat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meskipun banyak penelitian telah mengungkap *supportive work environment* terhadap *work life balance*, studi tentang hubungan ini dalam konteks

¹⁵ Wawancara pribadi dengan narasumber RR, Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, 21 Juli 2024.

instansi pemerintah di Indonesia, khususnya pada Kantor Imigrasi, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja yang mendukung terhadap keseimbangan *work life balance* karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis kepada manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan literatur dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di latar belakang masalah, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat *supportive work environment* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin?
2. Seberapa besar tingkat *work life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di susun sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *supportive work environment* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.
2. Mengetahui tingkat *work life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.
3. Mengetahui pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang *supportive work environment* dan *work life balance* dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi.
 - b. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya yang berhubungan dengan pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance*.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman masyarakat mengenai *supportive work environment* terhadap *work life balance*.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dengan memberikan wawasan tentang pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance*, sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

E. Definisi Operasional

1. *Supportive work environment* (Lingkungan kerja yang mendukung)

Menurut teori Kundu dan Lanta mendefinisikan *supportive work environment* sebagai lingkungan di tempat kerja di mana rekan kerja dan atasan saling memberikan dukungan untuk mengurangi konflik di lingkungan kerja¹⁶. *Supportive work environment* memiliki empat aspek yaitu Iklim yang dirasakan (*Perceived climate*), Hubungan dengan supervisor (*Supervisory relationship*), Interaksi dengan rekan kerja (*Peer group interaction*), dan Persepsi dukungan organisasi (*Perceived organizational support*)¹⁷.

Dengan demikian, *supportive work environment* dalam penelitian ini adalah upaya untuk menciptakan kerja sama yang positif antara atasan dan rekan kerja guna mengurangi potensi konflik di lingkungan kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

2. *Work Life Balance* (Keseimbangan kehidupan kerja)

Menurut Fisher, *work life balance* adalah konstruksi multi dimensi yang mencakup pengelolaan waktu, energi, pencapaian tujuan, serta ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *work life balance* terdiri dari dua dimensi

¹⁶ Subhash C. Kundu and Kusum Lata, "Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention," *International Journal of Organizational Analysis* 25, no. 4 (September 4, 2017): 703–22, <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>.

¹⁷ Subhash C. Kundu and Kusum Lata, "Effects of Supportive Work Environment on Employee Retention," *International Journal of Organizational Analysis* 25, no. 4 (September 4, 2017): 703–22, <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>

utama¹⁸. Pertama, dimensi tuntutan (*Demands*) mencakup WIPL (*Work Interference with Personal Life*), serta PLIW (*Personal Life with Interference Work*). Kedua, dimensi sumber daya (*Resources*) mencakup WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)¹⁹.

Dalam penelitian ini *work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana pegawai dapat secara efektif mengelola waktu dan energi untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengurangi ketegangan yang mungkin timbul antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sambil tetap menjaga harmoni dan keseimbangan antara tanggung jawab dan peran di tempat kerja dengan kebutuhan dan keinginan di luar pekerjaan. Dalam konteks ini, *work life balance* tidak mengharuskan seseorang mengorbankan satu aspek untuk mendukung yang lain, melainkan menciptakan integrasi yang sehat dan berkelanjutan antara kedua domain tersebut.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban awal yang bersifat sementara terhadap masalah yang diteliti, yang akan terbukti berdasarkan data yang dikumpulkan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (Ha)

¹⁸ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 441–56, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

¹⁹ Gwenith G. Fisher, Carrie A. Bulger, and Carlla S. Smith, "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.," *Journal of Occupational Health Psychology* 14, no. 4 (October 2009): 441–56, <https://doi.org/10.1037/a0016737>.

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

2. Hipotesis Nihil atau Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

G. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rio Laqid Arga Cahyana mahasiswa Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, pada tahun 2021 dengan judul “Hubungan Antara *Supportive Work Environment* Dengan *Work Life Balance* pada Karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah”. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara *supportive work environment* dan *work life balance* di kalangan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah. Subjek penelitian terdiri dari 100 karyawan yang diambil dari total 343 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* dengan reliabilitas sebesar 0,875 dan skala *supportive work environment* dengan reliabilitas sebesar 0,947. Hasil analisis data menggunakan metode *product moment Pearson* menunjukkan adanya hubungan antara *supportive work environment* dan *work life balance*. Uji

hipotesis menghasilkan koefisien (r) sebesar 0,772 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000, yang menunjukkan hubungan yang signifikan²⁰.

Dalam penelitian ini memiliki persamaan pada variabel X dan Y yaitu *supportive work environment* (X) dan *work life balance* (Y). Sedangkan perbedaannya terdapat difokusnya yang pada sektor publik, Pada penelitian Rio dilakukan di instansi perusahaan sedangkan pada penelitian ini dilakukan di instansi pemerintah yaitu Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mahda Nurhabiba, mahasiswa program studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhamadiyah Malang, pada tahun 2024, dengan judul “*Social Support terhadap work life balance pada karyawan PT. PLN PERSERO*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Social Support* terhadap *work life balance* pada karyawan. Subjek penelitian sebanyak 100 orang karyawan PT. PLN PERSERO dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *Social Support* dan *work life balance*, analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Nilai sig regresi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Social Support* terhadap *work life balance* pada karyawan. *Social Support* memberikan kontribusi sebesar 24,5% terhadap *work life balance*. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara *Social Support* terhadap *work life balance* diterima. Jadi

²⁰ Rio Laqid Arga Cahyana, “Hubungan Antara Supportive Work Environment Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah.”

dengan hipotesis terbukti yang menjelaskan bahwa *Social Support* merupakan salah satu faktor *work life balance* ²¹.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian tersebut, yaitu sama-sama membahas pengaruh faktor eksternal terhadap *work life balance* karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang berbeda. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *supportive work environment* di kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Banjarmasin, yang mengkaji bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Sementara penelitian Mahda lebih fokus pada dukungan sosial sebagai faktor utama. Perbedaan ini memberikan perspektif baru mengenai pentingnya *supportive work environment* dalam konteks instansi pemerintahan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arditya Afrizal Mahardika, Tri Ingarianti, dan Uun Zulfiana, mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Muhamadiyah Malang, pada tahun 2022. Dengan judul penelitian "*Work Life Balance* Pada Karyawan Generasi Z". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang menggambarkan kondisi *work life balance* karyawan generasi Z dan mengetahui aspek yang paling berkontribusi terhadap *work-life balance*. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang melibatkan 413 karyawan di seluruh Indonesia.

²¹ Nurhabiba, "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan."

Instrumen *Work Life Balance Scale* yang berisi 17 ($\alpha=0,846$) digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data demografis: jenis pekerjaan, usia, dan status pernikahan, serta metode analisis korelasi dan regresi. Hasil analisis data menunjukkan adanya perbedaan *work life balance* pada karyawan generasi Z. Kecenderungan *work life balance* yang rendah ditemukan pada faktor gender, tempat tinggal, jam kerja, aktivitas diluar jam kerja, serta pendapatan. Sumbangan efektif terbesar terhadap *work-life balance* diberikan oleh aspek *Personal Life Interference with Work* (43,9%) dan aspek *Work Interference of Personal Life* (36,8%)²².

Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokus utamanya, yaitu sama-sama meneliti *work life balance* pada individu yang sedang bekerja. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *work life balance*. Sedangkan perbedaannya terletak pada tujuan spesifik, metode analisis, serta objek penelitian. Penelitian Arditya dkk. menekankan pada perbedaan karakteristik individu dan gangguan antara kehidupan kerja dan pribadi, sementara penelitian ini lebih menyoroti faktor internal organisasi, yaitu lingkungan kerja yang suportif, yang dapat dikendalikan dan ditingkatkan oleh pihak manajemen instansi.

²² Arditya Afrizal Mahardika, Tri Ingarianti, and Uun Zulfiana, "Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Z," *Collabryzk Journal for Scientific Studies* 1, no. 1 (2022): 1–16, <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Andreani Ratna Sari dan Alimatus Sahrah, mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Dengan judul penelitian "Keterikatan kerja dan beban kerja dengan *work life balance*" pada tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work engagement*, beban kerja, dan *work life balance* (WLB) pada karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 52 karyawan di Bank X bagian Pemasaran. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *work engagement*, skala WLB, dan skala beban kerja, dengan analisis data menggunakan korelasi *product moment* dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dan WLB dengan nilai korelasi 0,718 ($p < 0,01$); 2) terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan WLB dengan nilai korelasi 0,654 ($p < 0,01$); 3) secara bersama-sama, *work engagement* dan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan WLB, dengan nilai F sebesar 43,750 dan koefisien korelasi 0,801 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif *work engagement* dan beban kerja terhadap WLB sebesar 51,4%, sementara sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini²³.

Persamaan antara penelitian Laela dan penelitian saya terletak pada fokus keduanya yang meneliti pengaruh faktor di lingkungan kerja terhadap *work life balance*. Keduanya juga menunjukkan pentingnya dukungan dalam

²³ Andreani Ratna Sari and Alimatus Sahrah, "Keterikatan Kerja Dengan Work Life Balance," *Jurnal Psikologi* 19, no. 1 (2023): 32–39.

mencapai *work life balance*. Perbedaannya, penelitian Laela menekankan pengaruh *relation-oriented leadership behavior* (gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan) terhadap *work life balance*, sedangkan penelitian saya lebih fokus pada pengaruh *supportive work environment*.

5. Penelitian oleh Nia Esteriyannah mahasiswa S2 Program Studi Manajemen di Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta. dengan judul tesis "Pengaruh *Support* terhadap *Work Life Balance* dengan *Satisfaction* sebagai Pemediasi dan *Proactive Personality* Sebagai Pemoderasi" pada tahun 2022. Penelitian ini menyelidiki hubungan antara dukungan pasangan (*spousal support*), dukungan rekan kerja (*co-worker support*), dukungan atasan (*supervisory support*), keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan kepuasan hidup (*life satisfaction*), dengan kepribadian proaktif (*proactive personality*) sebagai variabel moderasi. Studi ini melibatkan 227 responden yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan pasangan tidak berpengaruh terhadap *work life balance*, sementara dukungan rekan kerja dan dukungan atasan berpengaruh signifikan. Selain itu, *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup, dan kepribadian proaktif dapat memoderasi hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup²⁴.

²⁴ Nia Esteriyannah, "Pengaruh Support Terhadap Work Life Balance Dengan Satisfaction Sebagai Pemediasi Dan Proactive Personality Sebagai Pemoderasi," 2022, 1–93.

Persamaan pada penelitian ini adalah memakai variabel terikat yang sama yaitu *work life balance*. Namun pada variabel bebasnya yaitu *support* masih memiliki keterkaitan dengan variabel *supportive work environment* yang akan dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berjudul "Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap *Work Life Balance* Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin" memiliki kekhasan yang signifikan, terutama dalam hal konteks organisasi. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada karyawan perusahaan yang bergerak di sektor komersial, seperti PT Pelindo, PLN, dan bank, yang memiliki budaya organisasi dan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan dengan lembaga pemerintahan. Dalam penelitian ini, subjek yang diteliti adalah pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, yang merupakan lembaga pemerintahan dengan struktur organisasi dan aturan yang lebih terikat pada regulasi pemerintah. Hal ini memberikan keunikan tersendiri karena faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* di sektor pelayanan publik bisa jadi berbeda dibandingkan dengan sektor komersial pada perusahaan. Misalnya, pegawai di sektor pemerintahan mungkin menghadapi tantangan terkait regulasi atau kebijakan yang membatasi fleksibilitas kerja, yang bisa memengaruhi *work life balance* mereka. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sonnentag dan Zijlstra, menunjukkan bahwa pegawai di sektor pelayanan publik sering menghadapi tingkat

stres yang lebih tinggi karena beban kerja yang lebih padat dan pengawasan yang lebih ketat, yang dapat mempengaruhi *work life balance* ²⁵.

Selain itu, peneliti secara khusus menekankan bagaimana *supportive work environment* di Kantor Imigrasi dapat mempengaruhi *work life balance* pegawai di sektor pemerintahan. Menurut Koech & Namusonge dalam penelitiannya tentang beban kerja di sektor pemerintahan, menunjukkan bahwa pegawai di sektor publik sering kali menghadapi beban kerja yang lebih tinggi dan tuntutan administratif yang lebih besar, yang bisa berdampak pada *work life balance*²⁶. Berbeda dengan sektor komersial pada perusahaan yang seringkali memiliki kebijakan lebih fleksibel atau berbasis hasil, sektor pemerintahan sering kali lebih kaku dalam hal jam kerja dan distribusi beban kerja. Hal ini menjadikan penelitian peneliti relevan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan terkait pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* di lingkungan pemerintahan yang belum banyak diteliti.

Selain itu, penelitian ini juga berpotensi mencakup aspek-aspek yang lebih spesifik, seperti kebijakan pemerintah yang mempengaruhi *work life balance*, seperti adanya tunjangan, kebijakan cuti, atau ketatnya prosedur administratif yang dapat mempengaruhi cara pegawai mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ini menjadi aspek yang belum banyak diangkat dalam penelitian terdahulu yang lebih fokus pada sektor swasta. Dengan demikian,

²⁵ Sabine Sonnentag and Fred R. H. Zijlstra, "Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue.," *Journal of Applied Psychology* 91, no. 2 (March 2006): 330–50, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>.

²⁶ Peris M Koech and GS Namusonge, "The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya," *International Journal of Business and Commerce* 2, no. 1 (2012): 1–12, www.ijbcnet.com.

penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan tentang faktor *supportive work environment* di sektor pemerintahan, tetapi juga dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan kesejahteraan pegawai di lembaga publik.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk mempermudah penulisan, hasil dari penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari 5 bab, yaitu sebagai berikut:

1. Bab pertama, yaitu pendahuluan yang memuat latar belakang masalah yang menguraikan alasan-alasan terkait dengan tema penelitian. Kemudian disusul dengan perumusan masalah, tujuan, dan signifikansi penelitian, definisi operasional, tinjauan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta sistematika penelitian.
2. Bab kedua, yaitu kajian teori yang menjelaskan masing-masing variabel dengan memuat definisi, aspek-aspek, faktor yang mempengaruhi, serta perspektif variabel menurut islam, dan kerangka berfikir.
3. Bab ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan sebagai dasar untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Dalam bab ini, metode penelitian dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data
4. Bab keempat memaparkan hasil penelitian yang mencakup gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, proses pelaksanaan

penelitian, analisis data, serta pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

5. Bab kelima memaparkan hasil penelitian yang mencakup gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, proses pelaksanaan penelitian, analisis data, serta pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.