

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Banjarmasin.

Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin merupakan kantor imigrasi yang melayani masyarakat di wilayah Banjarmasin dan sekitarnya. Diresmikan pada tanggal 31 Januari 1952, awalnya, kantor ini berada di bawah Inspektorat Wilayah Kalimantan Timur Selatan yang berpusat di Balikpapan. Kemudian, pengelolaan dialihkan ke Kantor Wilayah Daerah Imigrasi Kalimantan Selatan/Tengah di Banjarmasin.

Dengan perubahan struktur organisasi Departemen Kehakiman menjadi "Integrated Type," Kantor Imigrasi ini pun berada di bawah Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Kalimantan Selatan, yang kini dikenal sebagai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Selatan.

Sejak berdirinya, lokasi kantor telah beberapa kali berpindah. Awalnya berlokasi di Jalan Haryono MT No. 5, pada 1978 pindah ke Jalan S Parman No. 85. Tahun 1982, kembali ke Jalan Haryono MT No. 5, lalu pada 1986 pindah ke Jalan Jend. A. Yani Km 5,5 No. 24.

Sejak Mei 2012, kantor ini menempati lokasi saat ini di Jalan Jend. A. Yani Km 22, Landasan Ulin, Banjarbaru¹.

¹ Nia Kurniawan, "Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin Di Kota Banjarbaru Provinsi Kalsel," Banjarmasin Tribunnews, 2019, <https://banjarmasin.tribunnews.com/2019/03/12/kalselpedia-sejarah-singkat-kantor-imigrasi-kelas-i-banjarmasin-di-kota-banjarbaru-provinsi-kalsel>.

Kantor Imigrasi memiliki Visi ; “Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum”, dengan MISI ; “Melindungi Hak Asasi Manusia”. Adapun Motto; “Melayani Dengan Tulus”².

2. Tugas dan Fungsi Kantor Imigrasi

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman R.I. No. M.03.PR.07.04 Tahun 1991, Kantor Imigrasi bertugas menjalankan sebagian fungsi Kementerian Hukum dan HAM dalam bidang keimigrasian. Tugas ini mencakup:

- a. Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian.
- b. Lalu Lintas Keimigrasian.
- c. Status Keimigrasian.
- d. Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian.
- e. Tata Usaha.

3. Struktur Organisasi

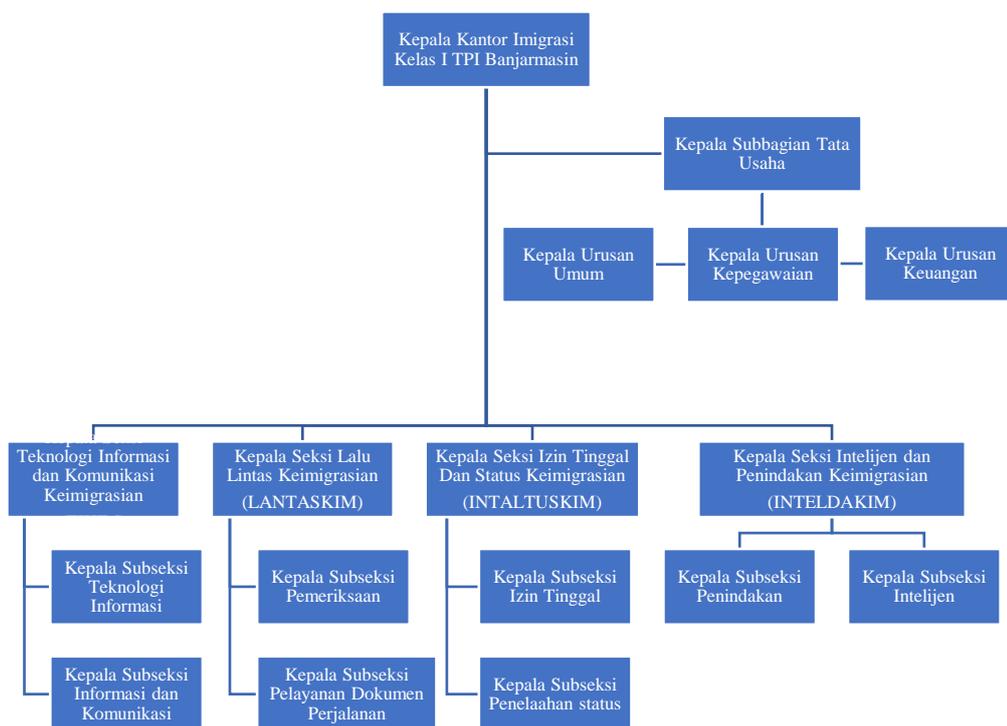
Kantor Imigrasi Kelas I Banjarmasin terdiri dari:

- a. Sub Bagian Tata Usaha: Bertugas mengelola administrasi surat menyurat, pemeliharaan fasilitas kantor, pengelolaan kepegawaian, hingga pengusulan kenaikan pangkat dan pensiun pegawai.
- b. Seksi Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim): Mengelola permohonan paspor, *Exit Re-Entry Permit*, pengawasan staf, serta koordinasi dengan pihak bandara dan instansi terkait.

² Koran Banjar, “Profile Singkat Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin; Melayani Dengan Tulus,” Banjar Koran, 2021, <https://koranbanjar.net/profile-singkat-kantor-imigrasi-kelas-i-tpi-banjarmasin-melayani-dengan-tulus/>.

- c. Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (Inteldakim): Mengawasi dan menindak WNA, mengkoordinir deportasi dan detensi, serta berkoordinasi dengan instansi terkait.
- d. Seksi Izin Tinggal dan Status Keimigrasian (Intaltuskim): Menangani perpanjangan izin tinggal, pengajuan KITAS/KITAP, serta perubahan status izin tinggal.
- e. Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (TIKIM): Mengelola data WNI dan WNA, digitalisasi dokumen, publikasi, dan pelaporan statistik³.

BAGAN 4.1 STRUKTUR ORGANISASI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI BANJARMASIN



³Nia Kurniawan, "Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin Di Kota Banjarbaru Provinsi Kalsel," Banjarmasin Tribunnews, 2019, <https://banjarbaru.tribunnews.com/2019/03/12/kalselpedia-sejarah-singkat-kantor-imigrasi-kelas-i-banjarmasin-di-kota-banjarbaru-provinsi-kalsel>.

4. Data Jumlah Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin

TABEL 4.1 DATA JUMLAH PEGAWAI

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Kantor Imigrasi	1
2.	Tata Usaha	14
3.	Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (Inteldakim)	9
4.	Seksi Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim)	27
5.	Izin Tinggal dan Status Keimigrasian (Intaltuskim)	8
6.	Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (TIKIM)	7
7	Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	6
Jumlah		72

B. Pelaksanaan Penelitian

Berikut merupakan prosedur penelitian agar dapat diketahui bagaimana alur penelitian dalam melaksanakan penelitian ini.

TABEL 4.2 ALUR PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Keterangan
1	Minggu, 21 Juli 2024	Studi pendahuluan	Wawancara awal dengan 1 pegawai sebagai representasi
2	Jumat, 20 Desember 2024	Wawancara lanjutan	Wawancara tambahan dengan 2 pegawai untuk pendalaman data awal
3	Senin, 20 Januari 2025	Penyerahan surat izin riset	Penyerahan surat riset & permintaan data jumlah pegawai
4	Rabu–Jumat, 22–24 Januari 2025	Pengumpulan data utama	Penyebaran kuesioner/angket kepada seluruh pegawai

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan antara dua yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Adapun kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r table maka dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r table maka dikatakan tidak valid⁴. Instrument penelitian diujikan kepada 72 responden dengan tingkat signifikan 5 persen, maka didapatkan r tabel 0,231. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut:

TABEL 4.3 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
SWE (X)	X1	0,673	0,231	Valid
	X2	0,635	0,231	Valid
	X3	0,786	0,231	Valid
	X4	0,759	0,231	Valid
	X5	0,803	0,231	Valid
	X6	0,836	0,231	Valid
	X7	0,830	0,231	Valid
	X8	0,837	0,231	Valid
	X9	0,845	0,231	Valid
	X10	0,822	0,231	Valid
	X11	0,629	0,231	Valid
	X12	0,800	0,231	Valid
	X13	0,729	0,231	Valid
	X14	0,758	0,231	Valid
	X15	0,806	0,231	Valid
WLB (Y)	Y1	0,601	0,231	Valid
	Y2	0,697	0,231	Valid
	Y3	0,710	0,231	Valid
	Y4	0,688	0,231	Valid
	Y5	0,767	0,231	Valid

⁴ Amruddin et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Fatma Sukmawati, Pradina Pustaka, vol. 11 (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022). Amruddin et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
	Y6	0,646	0,231	Valid
	Y7	0,629	0,231	Valid
	Y8	0,757	0,231	Valid
	Y9	0,707	0,231	Valid
	Y10	0,681	0,231	Valid
	Y11	0,541	0,231	Valid
	Y12	0,552	0,231	Valid
	Y13	0,704	0,231	Valid
	Y14	0,656	0,231	Valid
	Y15	0,476	0,231	Valid
	Y16	0,516	0,231	Valid
	Y17	0,498	0,231	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25,2025

Tabel 4.3 menunjukkan nilai r table sebesar 0,231 dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan variabel *supportive work environment* dan *work life balance* adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari koisioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban reponden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Butir koisioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach Alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika Cronbach Alpha $< 0,60$ ⁵.

⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi Edisi II* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016).

TABEL 4.4 HASIL UJI REABILITAS

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
1	SWE (X)	0,953	0,60	Reliable
3	WLB (Y)	0,905	0,60	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa item dari pernyataan *supportive work environment* dan *work life balance* adalah *reliable*.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dalam persamaan regresi yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi terhadap data sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal. Pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan *uji Kolmogorov-Smirno* dan *normality probability plot*.

a. *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *asympt. sig* > dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian terdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai *asympt. sig* < dari tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

TABEL 4.5 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.33849478
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.043
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Pada Tabel 4.5 diatas, menunjukkan nilai uji normalitas setelah melakukan pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 yang merupakan nilai signifikan lebih besar dari pada 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa nilai residual data penelitian telah berdistribusi normal.

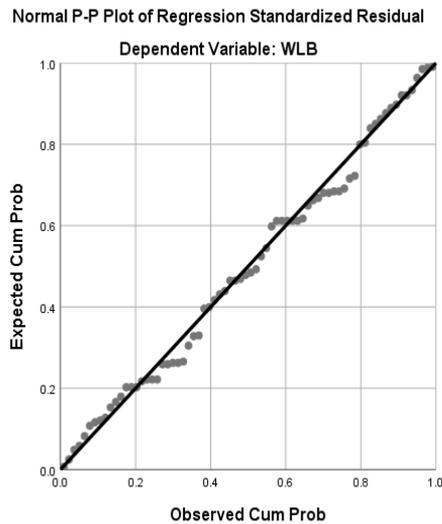
b. Normality Probability Plot

Metode Uji P-P Plot atau uji *normality probability plot* dipilih untuk membantu dalam penjelasan melalui grafik, hasilnya:

- 1) Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual yang dihasilkan dari regresi dikatakan normal.

- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas⁶.

GAMBAR 4.1 HASIL GRAFIK *P-PLOT*



Setelah Melihat hasil gambar 4.1 normal *P-Plot* maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal *P-Plot* terlihat titik-titik mendekati garis dan menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

2. Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan signifikan dan linear antara dua variabel atau lebih. Uji ini penting sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Dalam SPSS, uji linearitas dilakukan menggunakan *Deviation from Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika hubungan antara variabel bersifat linear, maka taraf signifikansinya akan lebih

⁶ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi Edisi II* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016).

besar dari 0,05, sebaliknya, jika tidak linear, taraf signifikansinya akan kurang dari 0,05⁷. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4.6 HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WLB * SWE	Between Groups	(Combined)	2365.152	16	147.822	5.893	.000
		Linearity	1721.409	1	1721.409	68.621	.000
		Deviation from Linearity	643.743	15	42.916	1.711	.076
	Within Groups		1379.723	55	25.086		
	Total		3744.875	71			

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Dari hasil uji linearitas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel *supportive work environment* diatas memiliki nilai signifikan 0,076 yang lebih besar dari 0,05, sehingga ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel *supportive work environment* terhadap variabel *work life balance*. Model regresi dikatakan baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan lolos apabila nilai signifikansi antar variabel *supportive work environment* lebih besar dari 0,05 atau 5 persen⁸. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas

⁷ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi Edisi II* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016).

⁸ Nanda Saputra, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

menggunakan metode uji Glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

TABEL 4.7 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.092	2.737		-.034	.973
	SWE	.089	.056	.187	1.594	.115

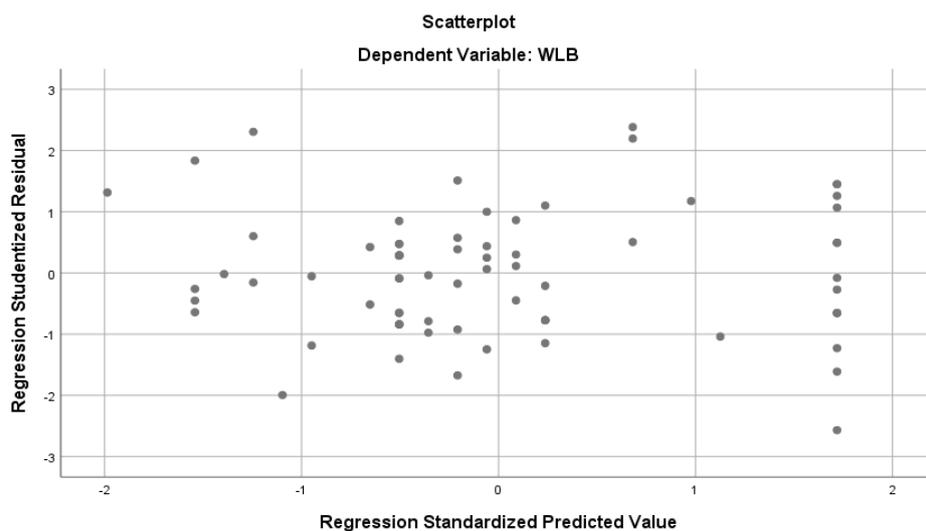
a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui hasil pengujian dengan Glejser test model pada variabel *supportive work environment* (X) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,115. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Selanjutnya menggunakan uji s *scatterplot*, adapun hasilnya pada gambar dibawah ini

GAMBAR 4.2 GRAFIK SCATTERPLOT



Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut, grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan terdapat diatas titik nol dan sebagian lagi menyebar

dibawah titik nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi⁹.

E. Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Umum

TABEL 4.8 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SWE	72	35	60	48.40	6.748
WLB	72	36	68	51.96	7.263
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel uji statistik deskriptif tersebut data ini melibatkan 72 responden. Variabel *supportive work environment* memiliki nilai rata-rata sebesar 48,40, dengan standar deviasi 6,7 dan variabel *work life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 51,96 dengan standar deviasi 7,2.

2. Analisis Kategorisasi Variabel X dan Y

Tujuan dari kategorisasi skala instrumen adalah untuk memberikan gambaran agar dapat menganalisa data yang telah dikumpulkan. Kategorisasi skala instrumen dapat memberikan perolehan nilai mean dan standar deviasi yang kemudian dapat digunakan untuk mengetahui frekuensi sebaran data. Untuk mengetahui perhitungan kategorisasi tingkatan masing-masing variabel penelitian.

Untuk mendapatkan nilai kategori responden pada variabel *supportive work environment* dan *work life balance* dapat menggunakan perhitungan yang ditemukan oleh Saifuddin Azwar dengan rumus sebagai berikut:

Skor max : instrumen Jumlah soal x skor skala terbesar

⁹ Nanda Saputra, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.

Skor min : instrumen Jumlah soal x skor skala terkecil

Mean : $(\text{max} + \text{min})/2$

Range : $\text{max}-\text{min}$

Standar deviasi: $\text{range}/6^{10}$

Kemudian, rumus berikut digunakan untuk melihat tingkat kategorisasi variabel:

Rendah = $X < (M - 1SD)$

Sedang = $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$

Tinggi = $X \geq (M + 1SD)$

Keterangan:

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berikut merupakan penjabaran analisis kategorisasi nilai responden pada setiap variabel:

a. *Supportive work environment*

Perhitungan kategorisasi variabel *Supportive work environment* digunakan dengan menggunakan rumus berikut:

$$X_{\text{min}} = 15$$

$$X_{\text{max}} = 60$$

$$\text{Range} = 60 - 15 = 45$$

$$\text{Mean} = 60+15/2 = 37,5$$

$$\text{SD} = 45/6 = 7,5$$

¹⁰ Saifuddin Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, 2nd ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018).

TABEL 4.9 KRITERIA KATEGORI SKALA *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

RENDAH	$X < (M - 1SD)$ $X < (37,5 - 7,5)$ $X < 30$
SEDANG	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$ $30 \leq X < (37,5 + 7,5)$ $30 \leq X < 45$
TINGGI	$X \geq (M + 1SD)$ $X \geq 37,5 + 7,5$ $X \geq 45$

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi variabel *supportive work environment* dapat disimpulkan kategori rendah berada pada skor dari 15 sampai 29 ($X < 30$), kategori sedang berada pada skor dari 30 sampai 44 ($30 \leq X < 45$), dan kategori tinggi berada pada skor dari 45 sampai 60 ($X \geq 45$). Kategori ini ditentukan berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,5 dan standar deviasi (SD) sebesar 7,5.

TABEL 4.10 HASIL KRITERIA KATEGORI SKALA *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*

Kategorisasi <i>Supportive Work Environment</i>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	0	0	0	0
Sedang	30	41.7	41.7	41.7
Tinggi	42	58.3	58.3	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa tingkat *supportive work environment* di kalangan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori tinggi dengan jumlah 42 pegawai atau 58,3%. Sebanyak 30 Pegawai atau 41,7% termasuk dalam kategori sedang. Dan tidak ada pegawai yang berada dalam kategori rendah.

b. *Work life balance*

Perhitungan kategorisasi variabel *Work life balance* digunakan dengan menggunakan rumus berikut:

$$X_{\min} = 17$$

$$X_{\max} = 68$$

$$\text{Range} = 68 - 17 = 51$$

$$\text{Mean} = 68 + 17/2 = 42,5$$

$$\text{SD} = 51/6 = 8,5$$

TABEL 4.11 KRITERIA KATEGORI SKALA *WORK LIFE BALANCE*

RENDAH	$Y < (M - 1SD)$ $Y < (42,5 - 8,5)$ $Y < 34$
SEDANG	$(M - 1SD) \leq Y < (M + 1SD)$ $34 \leq Y < (42,5 + 8,5)$ $34 \leq Y < 51$
TINGGI	$Y \geq (M + 1SD)$ $Y \geq (42,5 + 8,5)$ $Y \geq 51$

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi variabel *work life balance* dapat disimpulkan kategori rendah berada pada nilai skor dari 17 sampai 33 ($Y < 34$), kategori sedang berada pada skor dari 34 sampai 50 ($34 \leq Y < 51$), dan kategori tinggi berada pada skor dari 51 sampai 68 ($Y \geq 51$). Kategori ini ditentukan berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 42,5 dan standar deviasi (SD) sebesar 8,5.

TABEL 4.12 HASIL KRITERIA KATEGORI SKALA *WORK LIFE BALANCE*

Kategorisasi <i>Work Life Balance</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	0	0	0	0
	Sedang	38	52.8	52.8	52.8
	Tinggi	34	47.2	47.2	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* di kalangan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 38 Pegawai atau 52,8% termasuk dalam kategori ini. Sementara itu, terdapat 34 pegawai atau 47,2% yang berada dalam kategori tinggi, dan tidak ada pegawai yang memiliki *work life balance* dalam kategori rendah.

3. Data Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin yang berjumlah 66 orang dan pegawai pemerintah non pegawai (PPNPN) yang berjumlah 6 orang. Berikut data pegawai terdiri dari berbagai bidang yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.13 DATA DESKRIPTIF BERDASARKAN BIDANG

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Kantor Imigrasi	1
2.	Tata Usaha	14
3.	Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian (Inteldakim)	9
4.	Seksi Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim)	27
5.	Izin Tinggal dan Status Keimigrasian (Intaltuskim)	8
6.	Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian (TIKIM)	7

No	Bidang	Jumlah Pegawai
7	Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)	6
Jumlah		72

Dari total Populasi yang ada, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 72 orang sebagai subjek penelitian. Untuk memahami karakteristik responden secara lebih mendalam, peneliti mengelompokkan pegawai ke dalam beberapa kategori berdasarkan jumlah variabel demografis yaitu usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Pengelompokan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang profil pegawai.

a. Data deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Data deskriptif responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

TABEL 4.14 DATA DESKRIPTIF BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-laki	50	69,4%
Perempuan	22	30,6%

Berdasarkan hasil analisis analisis deskriptif yang disajikan pada tabel 4.14, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini. Jumlah responden laki-laki tercatat sebanyak 50 orang, yang setara dengan 69,4% dari total responden yang terlibat. Dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.

b. Data Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Data deskriptif responden yang diperoleh berdasarkan usia sebagai berikut:

TABEL 4.15 ANALISIS DESKRIPTIF BERDASARKAN USIA

Usia	Frekuensi	Presentase
<30 tahun	17	23,6%
30-45 tahun	46	63,9%
>45 tahun	9	12,5%

Berdasarkan data deskriptif yang ada pada tabel 4.15, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 30-45 tahun. Kelompok usia ini mencakup 46 responden, yang setara dengan 63,9% dari total jumlah responden yang ada. Dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.

c. Data Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data deskriptif responden yang diperoleh berdasarkan usia sebagai berikut:

TABEL 4.16 DATA DESKRIPTIF BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
<5 tahun	15	20,8%
5-15 tahun	43	59,7%
>15 tahun	14	19,4%

Berdasarkan data deskriptif yang ditampilkan pada tabel 4.16, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang masa kerja di 5-15 tahun. Kelompok usia ini mencakup 43 responden, yang setara dengan 59,7% dari total jumlah responden yang ada. Dapat dilihat seperti gambar dibawah ini.

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* pada pegawai kantor imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan

analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science* (SPSS).

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis sejauh mana hubungan kausal antara variabel *supportive work environment* terhadap *work life balance*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada nilai signifikansi (p-value). Jika nilai signifikansi ($p < 0,05$), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ($p > 0,05$), maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak¹¹.

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh positif antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* pada pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.
- b. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh positif antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* pada pegawai kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

TABEL 4.17 HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1721.409	1	1721.409	59.551	.000 ^b
	Residual	2023.466	70	28.907		
	Total	3744.875	71			
a. Dependent Variable: WLB						
b. Predictors: (Constant), SWE						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

¹¹ Robert Marbun, "Uji Regresi Dengan Aplikasi SPSS," n.d.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dari uji regresi menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *supportive work environment* terhadap *work life balance* Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

TABEL 4.18 HASIL UJI REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.641	4.620		3.602	.001
	SWE	.730	.095	.678	7.717	.000

a. Dependent Variable: WLB

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,641 + 0,730X$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa:

- a. Hasil konstanta sebesar 16,641, artinya apabila *supportive work environment* bernilai konstan maka *work life balance* mempunyai nilai tetap.
- b. Koefisien regresi variabel *supportive work environment* (x) bernilai positif 0,730, artinya meningkatnya *supportive work environment* (X) memiliki hubungan yang searah atau linier dengan peningkatan *work life balance* (y). Semakin tinggi *supportive work environment* (x) maka akan semakin besar kemungkinan *work life balance* (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R²) digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menjelaskan variabel *work life balance* berdasarkan variabel *supportive work environment* atau seberapa besar kontribusi variabel *supportive work environment* terhadap variabel *work life balance*¹². Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.19

TABEL 4.19 HASIL Uji KOEFESIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.452	5.376
a. Predictors: (Constant), SWE				
b. Dependent Variable: WLB				

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,460 Artinya *work life balance* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin dipengaruhi sebesar 46% oleh variabel terikat *supportive work environment* sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

G. Penghitungan Sumbangan Efektif Per Aspek

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran kontribusi setiap aspek pada variabel dependent maupun variabel independent. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

¹²Nur Hikmatul Auliya Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, *Buku Metode Penelitian Kualitatif, Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, vol. 5, 2020.

Diketahui:

Total Data : 7.226

Total Data Variabel X : 3.485

Total Data Variabel Y : 3.741

1. *Supportive Work Environment (x)*

a. *Perceived Climate*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 1: 1, 6, 11} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{235+230+234}{3.485} \times 100\% \\ &= \frac{699}{3.485} \times 100\% \\ &= 20.058\% \end{aligned}$$

b. *Peer Group Interaction*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 2: 2, 12} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{247+243}{3.485} \times 100\% \\ &= \frac{489}{3.485} \times 100\% \\ &= 14,03\% \end{aligned}$$

c. *Supervisory Relationship*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 3: 3, 5, 7, 9, 13, 15} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{236+233+229+228+231+230}{3.485} \times 100\% \\ &= \frac{1.387}{3.485} \times 100\% \\ &= 39,8\% \end{aligned}$$

d. *Perceived Organizational Support*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 4: 4, 8, 10, 14} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{231+228+226+234}{3.485} \times 100\% \\
&= \frac{919}{3.485} \times 100\% \\
&= 26,37\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis, kontribusi variabel *supportive work environment* menunjukkan aspek ke-3 yakni *supervisory relationship* memberikan kontribusi yang paling besar dalam *supportive work environment* dengan persentase sebesar 39,8%.

2. *Work Life Balance (Y)*

a. *Work Interference With Personal Life*

$$\begin{aligned}
\text{Aspek 1: 1, 2, 3, 4, 5} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{223+199+189+210+196}{3.741} \times 100\% \\
&= \frac{1.017}{3.741} \times 100\% \\
&= 27,18\%
\end{aligned}$$

b. *Personal Life Interference With Work*

$$\begin{aligned}
\text{Aspek 2: 6,7,8,9,10,11} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{228+228+231+229+227+221}{3.741} \times 100\% \\
&= \frac{1.364}{3.741} \times 100\% \\
&= 36,46\%
\end{aligned}$$

c. *Work Enhancement of Personal Work*

$$\begin{aligned}
\text{Aspek 3: 12, 13, 14} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{228+212+212}{3.741} \times 100\% \\
&= \frac{652}{3.741} \times 100\%
\end{aligned}$$

$$= 17,42\%$$

d. *Personal Life Enhancement of Work*

$$\begin{aligned} \text{Aspek 4: 15, 16, 17} &= \frac{\text{Jumlah total data Aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{231+238+239}{3.741} \times 100\% \\ &= \frac{708}{3.741} \times 100\% \\ &= 18,92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis, kontribusi variabel *work life balance* menunjukkan aspek ke-2 yakni *personal life interference with work* memberikan kontribusi yang paling besar dalam *work life balance* dengan persentase sebesar 36,46%.

H. Pembahasan

Dengan merujuk pada analisis statistik yang menunjukkan pengaruh antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* pegawai kantor imigrasi kelas I TPI Banjarmasin, akan dibahas 3 poin utama yang berhubungan dengan rumusan masalah sebelumnya.

1. Tingkat *Supportive Work Environment* Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat *supportive work environment* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebanyak 42 pegawai atau sekitar 58,3% menilai lingkungan kerja mereka berada pada kategori tinggi, yang berarti mereka merasakan dukungan yang kuat baik dari rekan kerja, atasan, maupun organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, sebanyak 30 pegawai atau 41,7% merasa bahwa *supportive work environment* yang mereka rasakan berada

pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa meskipun sudah ada dukungan dalam aspek lingkungan kerja, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Tidak terdapat pegawai yang menilai lingkungan kerja mereka berada dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, lingkungan kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin telah mampu memberikan dukungan yang cukup baik, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang merasakan bahwa dukungan yang diberikan belum maksimal.

Hasil analisis menunjukkan bahwa aspek *supervisory relationship* (hubungan dengan atasan) memberikan kontribusi terbesar dalam variabel *supportive work environment* dengan persentase sebesar 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara karyawan dan atasan sangat memengaruhi terciptanya *supportive work environment*. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kundu dan Lata yang menyatakan *supportive work environment* adalah tempat di mana hubungan interpersonal yang sehat tercipta, baik antara pegawai dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan instansi¹³.

Selain itu, aspek *perceived organizational support* (dukungan yang dirasakan dari organisasi) juga memberikan kontribusi signifikan sebesar 26,37%. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung oleh instansi, yang berperan penting dalam menciptakan *supportive work environment*.

Aspek lainnya, *perceived climate* (iklim kerja) dengan kontribusi 20,05% dan *peer group interaction* (interaksi antar rekan kerja) dengan kontribusi 14,03%, juga berkontribusi pada terciptanya *supportive work environment*, meskipun dalam proporsi yang lebih kecil.

¹³ 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>.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ummul dalam penelitiannya, Ummul menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *supportive work environment* yang tinggi cenderung memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi, hubungan antar karyawan dan atasan yang baik, serta dukungan penuh dari instansi¹⁴. Dalam penelitian Ummul tingkat *supportive work environment* didominasi pada kategori tinggi sebesar 76,2% atau 48 orang, dengan aspek *supervisory relationship* yang memberikan kontribusi terbesar terhadap *supportive work environment*, yaitu sebesar 40%. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta interaksi yang positif antar rekan kerja, sangat mempengaruhi *supportive work environment*¹⁵.

Dari sudut pandang teoritis, konsep *supportive work environment* telah dijelaskan oleh beberapa ahli. Noah dan Steve menyatakan bahwa *supportive work environment* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti fasilitas fisik di tempat kerja, hubungan interpersonal dalam konteks formal maupun informal, serta dinamika organisasi secara keseluruhan¹⁶. Sementara itu, menurut Dharmanegara, Sitiari, dan Wirayudha, *supportive work environment* sangat dipengaruhi oleh suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, serta ketersediaan fasilitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *supportive work environment* merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor individu, sosial, dan struktural yang ada dalam organisasi¹⁷. *Supportive work environment* yang tinggi mencakup lingkungan kerja

¹⁴ Ummul Aimah, "Pengaruh Supportive Work Environment Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati" (Uin Antasari Banjarmasin, 2023).

¹⁵ Ummul Aimah, "Pengaruh Supportive Work Environment Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Kecamatan Bati-Bati" (Uin Antasari Banjarmasin, 2023)

¹⁶ Yusuf Noah and Metiboba Steve, "Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization," *Journal of Sustainable Society* 1, no. 2 (2012): 36–43.

¹⁷ Ida B. A. Dharmanegara, Ni W. Sitiari, and I D. G. N. Wirayudha, "Job Competency and Work Environment: The Effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker,"

yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya dukungan dari organisasi melalui kebijakan maupun fasilitas. Dukungan ini mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas mereka di lingkungan kerja¹⁸.

Dalam perspektif Islam, konsep *supportive work environment* tidak hanya berorientasi pada produktivitas semata, tetapi juga harus berlandaskan nilai-nilai moral dan spiritual. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan kerjasama sangat ditekankan dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh berkah. Islam mengajarkan bahwa bekerja merupakan suatu bentuk ibadah, sehingga penting bagi setiap individu untuk menjaga etika kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif serta saling menghormati. Prinsip keadilan dan kesetaraan juga menjadi dasar utama dalam membangun *supportive work environment* yang ideal. Hal ini sejalan dengan Surah Al-Hujurat ayat 13

قَالَتِ الْأَعْرَابُ آمَنَّا قُلْ لَمْ تُؤْمِنُوا وَلَكِنْ قُولُوا أَسْلَمْنَا وَلَمَّا يَدْخُلِ الْإِيمَانُ فِي قُلُوبِكُمْ وَإِنْ تُطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ لَا يَلِتْكُمْ مِنْ أَعْمَالِكُمْ شَيْئًا إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya: "Orang-orang Arab Badui berkata, "Kami telah beriman." Katakanlah (kepada mereka), "Kamu belum beriman, tetapi katakanlah, 'Kami baru berislam' karena iman (yang sebenarnya) belum masuk ke dalam hatimu. Jika kamu taat kepada Allah dan Rasul-Nya, Dia tidak akan mengurangi sedikit pun (pahala) amal perbuatanmu." Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang." (Q.S Al-Hujurat 49 : 13)

Ayat ini menegaskan bahwa kedudukan seseorang di sisi Allah SWT ditentukan oleh ketakwaannya, bukan oleh status sosial atau ras. Oleh karena itu, *supportive work environment* menurut Islam harus memastikan bahwa setiap

IOSR Journal of Business and Management 18, no. 1 (2016): 19–26, <https://doi.org/10.9790/487X-18121926>.

¹⁸ Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Aamir, M., Khan, S., & Ahmad, N. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person – Organization Fit as Mediators

individu diperlakukan dengan adil, tanpa diskriminasi, serta diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang.

2. Tingkat *Work Life Balance* Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *work life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* di kalangan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin sebagian besar berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 38 pegawai atau 52,8% termasuk dalam kategori ini. Sementara itu, terdapat 34 pegawai atau 47,2% yang berada dalam kategori tinggi. Tidak ada pegawai yang memiliki *work life balance* dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cukup mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, meskipun belum semuanya mencapai tingkat optimal. Namun, cukup banyak pula pegawai yang sudah berhasil mencapai tingkat keseimbangan yang tinggi, yang mengindikasikan adanya pengelolaan waktu dan peran yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap *work life balance* adalah *personal life interference with work* (gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan) sebesar 36,46%. Faktor ini menunjukkan bahwa masalah keluarga atau kewajiban pribadi dapat mengganggu kinerja pegawai. Selain itu, aspek *work interference with personal life* (pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi) juga memiliki kontribusi yang cukup besar, yaitu 27,18%.

Dua aspek lainnya, yaitu *work enhancement of personal life* (pekerjaan yang meningkatkan kehidupan pribadi) sebesar 17,42% dan *personal life enhancement*

of work (kehidupan pribadi yang meningkatkan pekerjaan) sebesar 18,92%, menunjukkan adanya hubungan timbal balik yang positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andreani Ratna Sari dan Alimatus Sahrah yang menegaskan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung lebih produktif dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini tingkat *work life balance* pegawai Bank X divisi Marketing menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada dalam kategori sedang yaitu 55,9% atau sebanyak 29 orang, kemudian 40,6% atau 21 orang pegawai berada dalam kategori rendah, dan hanya 3,5% atau 2 orang saja yang berada dalam kategori tinggi¹⁹. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan dalam menjaga *work life balance* masih menjadi isu yang signifikan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* di Kantor Imigrasi ini dapat dilihat dari beberapa aspek utama. Pertama, faktor organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan keseimbangan. Beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja menjadi penyebab utama ketidakseimbangan. Kedua, faktor individual juga berpengaruh signifikan. Karakteristik pribadi seperti kecerdasan emosional, kemampuan dalam mengelola stres, serta manajemen waktu yang baik sangat mempengaruhi bagaimana pegawai dapat mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Terakhir, faktor lingkungan, seperti dukungan keluarga dan tanggung jawab rumah tangga, turut memengaruhi tingkat *work life balance*²⁰.

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

²⁰ Oktufiani Dwi Wulansari, "Studi Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance," *Psychopreneur Journal* 7, no. 1 (2023): 15–28, <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>.

Pegawai yang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi umumnya mampu mentransfer pengalaman dan pengaruh positif dari pekerjaan ke kehidupan pribadi, begitu pula sebaliknya. Keseimbangan ini tercapai ketika keterampilan dan peran yang dijalani dalam satu aspek kehidupan dapat memperkuat peran di aspek lainnya. Dengan demikian, keterlibatan yang aktif dan seimbang dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan kualitas hidup secara keseluruhan²¹.

Dalam perspektif Islam, keseimbangan hidup tidak hanya melibatkan aspek duniawi, tetapi juga ukhrawi. Islam mengajarkan bahwa seseorang harus mampu menyeimbangkan urusan dunia dan akhirat, di mana pekerjaan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai sarana untuk ibadah dan mendekatkan diri kepada Allah²². Hal ini tercermin dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al-Qashash Ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan." (Q.S Al-Qashash 28 : 77)

Ayat ini menegaskan bahwa manusia harus bisa memenuhi kebutuhan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Kehidupan dunia harus dijadikan sebagai sarana untuk meraih keridhaan Allah di akhirat. Oleh karena itu, keseimbangan

²¹ Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. Work-life balance: an integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 2017, 229-254.

²² Muafi Muafi, "Investigating the Dimensionality of Work Life Balance in Islamic Perspective (Wlbp): An Insight from Indonesia," *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)* 11, no. 01 (2021): 198–216, <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1101-013>.

antara dunia dan akhirat adalah hal yang sangat penting dalam kehidupan seorang Muslim. Dalam konteks pekerjaan, seorang Muslim dianjurkan untuk menjaga *work life balance* dengan niat untuk mencari keridhaan Allah SWT, bukan semata-mata untuk kepentingan pribadi.

Dengan demikian, Islam tidak melarang umatnya untuk mengurus hal-hal duniawi, asalkan tetap menjadikan akhirat sebagai tujuan utama. Keseimbangan yang diajarkan dalam Islam mencakup pencapaian tujuan duniawi yang halal dan ibadah yang mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dalam konteks ini berarti menjaga *work life balance* dengan cara yang tidak hanya menguntungkan di dunia, tetapi juga mengarah pada kehidupan yang lebih baik di akhirat.

3. Pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance* di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *supportive work environment* dan *work life balance* dapat diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas *supportive work environment* dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan *work life balance*.

Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 16,641 + 0,730X$. Nilai konstanta sebesar 16,641

menggambarkan bahwa apabila *supportive work environment* bernilai konstan maka *work life balance* mempunyai nilai tetap.

Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,730 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel *supportive work environment* dan *work life balance*. Artinya, setiap peningkatan satu angka dalam tingkat dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, akan meningkatkan *work life balance* pegawai sebesar 0,730. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja dalam *supportive work environment* lebih cenderung untuk meraih *work life balance*.

Hasil ini selaras dengan penelitian Rio Laqid Arga Cahyana yang meneliti hubungan antara *supportive work environment* dan *work life balance* pada karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Jawa Tengah. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,772 dan nilai signifikansi (p) 0,000, yang menguatkan bahwa *supportive work environment* dapat meningkatkan *work life balance* pegawai.

Dalam hal kontribusi *supportive work environment* terhadap *work life balance*, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa 46% variasi dalam *work life balance* dapat dijelaskan oleh variabel *supportive work environment*. Sementara itu, sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa berupa kebijakan lain di luar kantor, faktor pribadi pegawai, atau faktor eksternal yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Mahda Nurhabiba yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja memiliki peran penting dalam *work life balance*

pegawai²³. Hal ini memperkuat temuan bahwa meskipun *supportive work environment* di kantor berkontribusi besar, faktor eksternal juga tidak bisa diabaikan dalam mencapai *work life balance* yang optimal.

Lebih lanjut, penelitian Laela Chofitnah Rohmatul menemukan bahwa *relation-oriented leadership behavior*, khususnya dukungan dari atasan, memiliki pengaruh signifikan terhadap *work life balance* wanita pekerja²⁴. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini, di mana *supportive work environment* terutama dalam bentuk dukungan dari atasan dan rekan kerja berperan dalam meningkatkan *work life balance* pegawai.

Selain itu, penelitian Nia Esteriyannah mengenai pengaruh dukungan pasangan, rekan kerja, dan atasan terhadap *work life balance* juga menunjukkan bahwa dukungan di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap *work life balance*²⁵. Ini semakin memperkuat temuan penelitian bahwa *supportive work environment* dapat membantu pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

Dalam konteks Islam, *work life balance* tidak hanya bertujuan untuk kepentingan duniawi, tetapi juga untuk mencari ridha Allah. Dengan menerapkan prinsip keseimbangan seperti yang diajarkan dalam Al-Qur'an, pegawai dapat lebih mudah mencapai harmoni dalam kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *supportive work environment* terhadap *work life balance* pegawai

²³ 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>.

²⁴ Chofitnah Rohmatul Laela and Amri Hana Muhammad, "Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja," *INTUISI: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2016): 147–55.

²⁵ Nia Esteriyannah, "Pengaruh Support Terhadap Work Life Balance Dengan Satisfaction Sebagai Pemediasi Dan Proactive Personality Sebagai Pemoderasi," 2022, 1–93.

di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas *supportive work environment* berkontribusi besar dalam meningkatkan *work life balance* pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan lebih baik, serta mencapai keseimbangan yang lebih sehat.

I. Temuan Penelitian

Berdasarkan Penelitian Pengaruh *Supportive work environment* terhadap *work life balance* pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin yang telah dilakukan, peneliti menemukan sebuah temuan pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa gangguan atau keterlibatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat *work life balance* responden. Hal ini berdasarkan hasil analisis data, bahwa aspek *work-life balance* yang memberikan kontribusi paling besar adalah dimensi *personal life interference with work* dengan persentase sebesar 36,46%. Hal ini mencerminkan bahwa individu cenderung menghadapi tantangan yang cukup signifikan dalam menjaga batasan antara tanggung jawab pribadi dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja, konsentrasi, serta kepuasan kerja mereka. Besarnya persentase ini juga mengindikasikan bahwa banyak responden merasakan adanya tekanan atau hambatan dari kehidupan pribadi mereka yang kemudian mempengaruhi pelaksanaan tugas dan peran di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebijakan atau strategi yang dapat membantu karyawan dalam mengelola kehidupan pribadi mereka agar tidak

terlalu mengganggu pekerjaan, sehingga tercipta keseimbangan yang lebih harmonis dan produktif.

J. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan Penelitian Pengaruh *Supportive work environment* terhadap *work life balance* pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banjarmasin yang telah dilakukan, peneliti menyadari beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah minimnya referensi yang secara komprehensif membahas pengaruh *supportive work environment* terhadap *work life balance*. Banyak literatur yang hanya fokus pada satu atau dua variabel saja, sehingga membuat peneliti kesulitan dalam menemukan teori yang dapat mengintegrasikan keduanya secara mendalam.
2. penelitian ini juga menghadapi kesulitan dalam menemukan referensi yang menghubungkan perspektif Islam dengan kedua variabel tersebut, yaitu *supportive work environment*, dan *work life balance*. Perspektif keislaman terkait kedua variabel ini masih terbatas, sehingga menambah tantangan dalam menyusun kerangka teori yang relevan dalam konteks keislaman.
3. Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini terletak pada keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti selama proses penyusunan. Peneliti menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara tanggung jawab pekerjaan sehari-hari dengan kewajiban akademik, khususnya dalam menjadwalkan konsultasi secara intensif dengan dosen pembimbing. Meskipun demikian, peneliti tetap berupaya semaksimal mungkin untuk menjaga kualitas hasil

penelitian melalui pengelolaan waktu yang efisien dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia.