**Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan *Work-Life Balance* Karyawan
Occupational Health and Safety PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi**

Nilam Puspitasari

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia; nilam.puspitasari-2021@fkm.unair.ac.id

Shintia Yunita Arini

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia; shintia.arini@fkm.unair.ac.id
(koresponden)

Mitha Qurrota Ayuni

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia; mithaQurrotaayuni97@gmail.com

ABSTRACT

Some aspects that can affect the effectiveness and efficiency of employees' work are workload, social support, and work-life balance. The purpose of this study was to analyze the relationship between workload and social support with work-life balance in Occupational Health and Safety employees at PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. This research was a quantitative study with a cross-sectional design. The subjects of this study were 28 Occupational Health and Safety manpower PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi was selected using a simple random sampling technique. Workload, social support, and work-life balance were measured by filling out a questionnaire. The data analysis technique used was descriptive analysis and Spearman's correlation test. The results showed that the majority of manpower had moderate workload (64.3%), the most social support was in the moderate category (39.3%) and the most work-life balance was in the moderate category (53.6%). The r value of the correlation test for the workload factor was -0.633, the higher the workload, the lower the work-life balance; while the social support factor was 0.873, the higher the social support, the higher the work-life balance. It could be concluded that there was a relationship between workload and social support with work-life balance in Occupational Health and Safety employees at PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi.

Keywords: workload; social support; work-life balance; manpower

ABSTRAK

Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan karyawan ialah beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan dukungan sosial dengan *work-life balance* pada karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancang bangun *cross-sectional*. Subyek penelitian ini adalah 28 *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* diukur melalui pengisian kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas *manpower* memiliki beban kerja dalam kategori sedang (64,3%), dukungan sosial terbanyak adalah dalam kategori sedang (39,3%) dan *work-life balance* terbanyak dalam kategori sedang (53,6%). Nilai r dari uji korelasi untuk faktor beban kerja adalah -0,633, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah *work-life balance*; sedangkan untuk faktor dukungan sosial adalah 0,873, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi *work-life balance*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan dukungan sosial dengan *work-life balance* pada karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi.

Kata kunci: beban kerja; dukungan sosial; *work-life balance*; *manpower*

PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade terakhir, globalisasi dan kemajuan teknologi mengubah dunia kerja dengan memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi kerja, hubungan kerja, dan pola ketenagakerjaan.⁽¹⁾ Berbagai perubahan menghadirkan tantangan baru bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Kebutuhan untuk mengidentifikasi dan mengantisipasi risiko terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *International Labour Organization* (ILO) membagi potensi bahaya keselamatan dan kesehatan kerja dalam empat kategori berdasarkan dampak pada korban, yaitu: potensi bahaya yang menimbulkan risiko dampak jangka panjang pada kesehatan, potensi bahaya yang menimbulkan risiko langsung pada keselamatan, potensi bahaya yang menimbulkan risiko terhadap kesejahteraan dan kesehatan sehari-hari, potensi bahaya yang menimbulkan risiko pribadi dan psikologis.⁽²⁾ Hasil penelitian mengungkapkan faktor psikososial menjadi risiko yang hadir secara signifikan.⁽³⁾ Terkait dengan risiko faktor psikososial diakui sebagai masalah global yang memengaruhi semua profesi di negara maju dan berkembang serta menjadi tantangan utama bagi keselamatan dan kesehatan kerja.⁽⁴⁾

Data yang diperoleh dari *Labour Force Survey (LFS)* menunjukkan bahwa terdapat 595.000 kasus stres, depresi, maupun kecemasan terkait kerja pada tahun 2017/2018 dengan prevalensi sebesar 1.800 per 100.000 pekerja dan menyebabkan hilangnya hari kerja sebesar 15,4 juta hari atau rata-rata 25,8 hari hilang per kasus.⁽⁵⁾ Data terbaru yang diperoleh dari *Labour Force Survey (LFS)* menunjukkan bahwa prevalensi kasus stres, depresi, maupun kecemasan terkait kerja pada tahun 2016/2017 sampai 2018/2019 sebesar 1.380 pekerja per 100.000.⁽⁶⁾

Teori Hurrell & McLaney (1998)⁽⁷⁾ mengenai *Model of job stress and health* dapat mengidentifikasi faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Teori tersebut menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi *job stressor* (konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan,

jumlah beban kerja, tuntutan mental, lingkungan fisik, kontrol pekerjaan, peluang pekerjaan, tanggung jawab terhadap orang lain, kemampuan yang kurang dimanfaatkan, *shift* kerja, *individual factors* (umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, jenis pekerjaan, tipe kepribadian, *self esteem*), *nonwork factors* (tuntutan domestik atau keluarga), dan *buffer action* (dukungan sosial baik dari supervisor, rekan kerja, maupun dukungan sosial dari keluarga).

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.⁽⁸⁾ Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (*overload*) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena *overload* kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi. Beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).

Dukungan sosial merupakan keuntungan melalui hubungan dengan orang lain yang didapatkan individu.⁽⁹⁾ Dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.⁽¹⁰⁾ Penelitian Damarsaputra & Satningsih (2013) menunjukkan bahwa tidak memiliki atau tidak terdapat hubungan dengan kinerja, semakin tinggi dukungan sosial yang dilakukan akan berdampak pada kinerja yang semakin tinggi, sebaliknya jika dukungan sosial semakin rendah kinerja pun semakin rendah.⁽⁹⁾

Seseorang akan merasa kehilangan kontrol terhadap situasi yang berlangsung karena adanya hambatan perilaku. Jika seseorang yang telah berhasil menciptakan *work-life balance*, maka secara tidak langsung dia tidak akan memiliki hambatan dalam berperilaku dalam lingkungan dimana dia berada dan karena secara psikologis pekerja sudah merasa rileks serta nyaman dalam bekerja. Sehingga, jika *work-life balance* tercipta maka hambatan perilaku tidak akan terjadi dan stres kerja juga tidak akan terjadi pada seseorang, serta jika hambatan perilaku tidak terjadi maka stres kerja juga tidak terjadi.⁽¹¹⁾

Work-life balance adalah keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi.⁽¹²⁾ *Work-life balance* dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Work-life balance* tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan program *work-life balance* merupakan suatu hal yang penting karena setiap karyawan tidak menginginkan untuk kehilangan waktu bersama keluarga atau teman mereka. *Work-life balance* juga dikonsepsikan dapat berpengaruh positif pada komitmen organisasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship*.⁽¹³⁾

PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi adalah perusahaan swasta nasional yang melaksanakan kegiatan pengembangan tambang emas dan mineral di bagian Barat Daya Kabupaten Banyuwangi. *Occupational Health and Safety* merupakan salah satu departemen di PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi dengan jumlah *manpower* sebanyak 36 orang (Data *Manpower* Juli 2022). *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi terbagi menjadi 4 divisi yaitu *Safety*, *Industrial Higiene*, Klinik, dan *Emergency Respons Team (ERT)*. Terdapat beberapa macam sistem hari kerja yang diterapkan pada karyawan di PT. Bumi Suksesindo. Pertama, adalah sistem *roaster* dimana pada sistem *roaster* karyawan memiliki 30 hari kerja dengan 14 hari libur. Yang kedua, sistem *non-roaster* dimana karyawan memiliki 5 hari kerja dengan 2 hari libur. Selain itu, di PT. Bumi Suksesindo terdapat 2 sistem *shift* kerja yaitu pagi dan malam dengan lama jam kerja adalah 12 jam kerja.

Beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang banyak, serta risiko pekerjaan di pertambangan yang cukup tinggi maka PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi memiliki beberapa aturan penting termasuk 12 *golden rules* yang harus dipatuhi dan diterapkan oleh semua karyawan atau pekerja diantaranya satunya adalah *fit to work* atau *fit* untuk bekerja. Hal ini dilakukan guna meminimalisir terjadinya human error dan *unsafe act* yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja. Maka perusahaan harus memperhatikan kehidupan karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan beban kerja dan dukungan sosial dengan *work-life balance* pada karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancang bangun *cross-sectional*. Kegiatan penelitian dilaksanakan di PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi pada bulan November 2022. Populasi penelitian ini adalah 36 *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. Sampel dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 28 *manpower*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan dukungan sosial. Sedangkan untuk variabel terikat dalam penelitian ini ialah *work-life balance*.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap 15 pekerja. Hasil uji validitas kuesioner beban kerja, dukungan sosial, dan *work-life balance* menunjukkan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* Tabel (0,349) dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan valid. Hasil uji reliabilitas menyatakan seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Data yang telah terkumpul dianalisis secara deskriptif, lalu dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan korelasi *Spearman*.

Penelitian ini telah lolos uji Etik di Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga dengan nomor Sertifikat Layak Etik 198/EA/KEPK/2022.

HASIL

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang merupakan tenaga kerja atau *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi mayoritas memiliki tingkat beban kerja dengan kategori sedang sebesar 64,3%, memiliki tingkat dukungan sosial dengan kategori sedang sebesar 39,3%, dan memiliki tingkat *work-life balance* dengan kategori sedang sebesar 53,6%.

Tabel 1. Distribusi beban kerja, dukungan sosial dan *work-life balance* pada karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Beban kerja	Sedang	18	64,3
	Tinggi	10	35,7
	Total	28	100,0
Dukungan sosial	Rendah	7	25,0
	Sedang	11	39,3
	Tinggi	10	35,7
<i>Work-life balance</i>	Rendah	5	17,9
	Sedang	15	53,6
	Tinggi	8	28,5
	Total	28	100,0

Tabel 2. Hasil uji korelasi antara beban kerja dengan *work-life balance*

		<i>Work-life balance</i>			Total	Nilai r
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Beban kerja	Sedang	Frekuensi 0	10	8	18	- 0,663
		Persentase 0,0	35,7	28,6	64,3	
Tinggi		Frekuensi 5	5	0	10	
		Persentase 17,9	17,9	0,0	35,7	
Total		Frekuensi 5	15	8	28	
		Persentase 17,9	53,6	28,6	100,0	

Tabel 3. Hasil uji korelasi antara dukungan sosial dengan *work-life balance*

		<i>Work-life balance</i>			Total	Nilai r
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Dukungan sosial	Rendah	Frekuensi 5	2	0	7	0,873
		Persentase 17,9	7,1	0,0	25,0	
Sedang		Frekuensi 0	11	0	11	
		Persentase 0,0	39,3	0,0	39,3	
Tinggi		Frekuensi 0	2	8	10	
		Persentase 0,0	7,1	28,6	35,7	
Total		Jumlah 5	15	8	28	
		Persentase 17,9	53,6	28,6	100,0	

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi mayoritas memiliki beban kerja kategori sedang dengan *work-life balance* kategori sedang. Hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* memiliki koefisien korelasi *Spearman* sebesar - 0,633 yang menunjukkan bahwa hubungan dengan kategori kuat antara beban kerja dengan tingkat *work-life balance* *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. Nilai koefisien negatif menunjukkan arah hubungan berlawanan antara beban kerja dengan tingkat *work-life balance* yaitu semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah *work-life balance* yang dimiliki oleh *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi mayoritas memiliki dukungan sosial kategori sedang dengan tingkat *work-life balance* kategori sedang. Hubungan antara dukungan sosial dengan *work-life balance* memiliki koefisien korelasi *Spearman* sebesar 0,873 hal ini menunjukkan terdapat hubungan dengan kategori kuat. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa arah hubungan searah yaitu semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki oleh *manpower Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi, begitu pula sebaliknya.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dengan *work-life balance* karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda. Keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan.⁽¹⁴⁾

Apriani *et al.* (2013) melaporkan bahwa beban kerja sebagai banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan suatu organisasi atau unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.⁽¹⁵⁾ Aspek beban kerja dalam penelitian ini yaitu tugas, individu atau kelompok, waktu dan keadaan atau kondisi normal. Banyaknya permasalahan yang dihadapi ketika bekerja dapat menimbulkan beban kerja bagi pekerja di sektor pertambangan. Untuk membantu karyawan dalam mencapai *work-life balance*, organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki program atau kebijakan yang tersedia. Organisasi harus memberikan dukungan dalam hal pelatihan dan pengembangan sehingga karyawan mereka akan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka dengan tekanan yang lebih rendah.

Penelitian Chan (2015) menyebutkan bahwa berurusan dengan banyak tugas dan beban kerja yang tinggi mengakibatkan *work-life balance* yang buruk.⁽¹⁶⁾ Avery (2010) menyatakan bahwa membebani karyawan dengan beban kerja yang tidak tepat seperti tekanan yang berlebihan, tenggat waktu yang tidak realistis, dan interupsi yang tidak perlu adalah bentuk intimidasi di tempat kerja atau pengawasan yang kasar terhadap manajer lini. Karyawan yang kelebihan beban menghadapi peluang yang lebih tinggi untuk membuat kesalahan, merasa marah atau dendam terhadap atasan atau rekan kerja mereka, mengalami tingkat stres yang tinggi, memiliki kesehatan yang lebih buruk, *work-life balance* yang rendah, dan peluang untuk melakukan *turnover*.⁽¹⁷⁾

Menangani beragam permasalahan setiap hari dengan waktu bekerja yang cukup panjang membuat karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi dapat merasakan adanya beban kerja. Tarwaka, Bakrie dan Sudiajeng (2004) menjelaskan bahwa berat atau ringannya suatu beban kerja yang dijalankan karyawan dapat digunakan dalam menentukan durasi karyawan untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan pekerja, semakin berat beban kerja maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa merasa lelah dan gangguan psikologis, begitupun sebaliknya. *work-life balance* yang buruk telah didukung oleh banyak penelitian dapat menyebabkan banyak masalah fisik dan psikologis. Kemajuan penggunaan *smartphone* dan selalu terhubung dengan *email* dan koneksi media sosial digital mempengaruhi tuntutan komitmen karyawan di luar jam kerja di lokasi tertentu. Karyawan tidak dapat sepenuhnya mengalihkan fokus pada komitmen pribadi atau keluarga mereka karena mereka terganggu dengan panggilan masuk, pesan, atau *email* di *smartphone* mereka.⁽¹⁸⁾

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara dukungan sosial dengan *work-life balance* karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di Samarinda.⁽¹⁴⁾ Sarafino & Smith (2010) menjelaskan bahwa dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan yang tersedia untuk seseorang dari orang lain atau kelompok lain. Orang dengan dukungan sosial percaya bahwa mereka dicintai, bernilai, bagian dari jejaring sosial seperti keluarga atau komunitas yang dapat membantu disaat membutuhkan. Aspek-aspek dukungan sosial dalam penelitian ini adalah dukungan emosional atau penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan kelompok.⁽²⁰⁾

Penelitian Khausal (2020) menemukan korelasi yang signifikan dan positif antara dukungan sosial (dukungan kerja dan dukungan pasangan) dan *work-life balance*. Hubungan positif antara dukungan sosial dan *work-life balance* ini menyiratkan bahwa ketika ada dukungan yang tinggi dari sumber kerja dalam bentuk dukungan atasan dan dukungan rekan kerja, ada lebih banyak *work-life balance* di antara responden. Selanjutnya, ketika ada dukungan yang tinggi dari pasangan, ada lebih banyak *work-life balance* antara responden.⁽²¹⁾

Penelitian Yahya & Ying (2015) mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial kerja dan *work-life balance* di hotel skala menengah. Studi ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi organisasi untuk mempromosikan *work-life balance* di tempat kerja. Organisasi akan dapat merancang kebijakan atau aturan yang dapat menjadi situasi yang saling menguntungkan baik bagi karyawan maupun organisasi. Selain itu, organisasi akan dapat memahami pentingnya *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian meningkatkan keuntungan organisasi. Misalnya, dengan melatih fleksibilitas dalam jadwal karyawan, memungkinkan karyawan untuk menangani tanggung jawab keluarga mereka secara konstruktif. Dengan demikian, hal ini akan mengurangi stres dan konflik keluarga, dan mendorong *work-life balance* baik dalam domain keluarga maupun pekerjaan.⁽²²⁾

Sharma (2015) menunjukkan korelasi signifikan antara sumber dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan sosial adalah sejauh mana seorang individu merasakan bahwa kebutuhannya akan dukungan, informasi, dan umpan balik terpenuhi. Bahkan, dukungan sosial terkait erat dengan konsep jaringan sosial, atau ikatan dengan keluarga, teman, tetangga, kolega, dan orang lain yang memiliki arti penting bagi orang tersebut. Dukungan adalah komponen penting dari sumber daya pekerjaan. Beberapa studi penelitian di masa lalu telah mengusulkan bahwa individu dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dan keluarga jika mereka didukung dengan baik oleh orang-orang di sekitar mereka atau dengan kata lain dapat tercapai *work-life balance*.⁽²³⁾

Novenia & Ratnaningsih (2017) mengemukakan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari keluarga dan keluarga yang terdekat.⁽²⁴⁾ Khusdiana (2019) menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work-life balance* pada karyawan wanita, yang berarti dukungan keluarga yang kuat maka karyawan wanita memiliki *work-life balance* yang tinggi.⁽²⁵⁾ Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Zellawati (2021) ditemukan nilai signifikansi = 0,000 yang berarti hipotesis yang telah diajukan sebelumnya yaitu terdapat hubungan dukungan sosial keluarga dengan *work-life balance* pada polisi wanita Polres Salatiga. Sedangkan arah hipotesis yang positif ditunjukkan dari hasil korelasi 0,642 yang berarti semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki individu sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga yang dimiliki individu tersebut, maka semakin rendah pula *work-life balance* yang dimiliki. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan dukungan sosial keluarga terhadap *work-life balance* sebesar 41,2%, sehingga 58,8% dipengaruhi oleh, karakteristik kepribadian, karakteristik pekerjaan dan sikap.⁽²⁶⁾

Dimensi dari dukungan sosial salah satunya adalah keluarga. Keluarga tidak dapat terlepas dari pekerja. Alasan paling utama untuk seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dirinya dan keluarganya.⁽⁸⁾ Permasalahan yang terdapat pada keluarga juga akhirnya berdampak pada pekerjaan begitupun sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan baik keluarga ataupun pekerjaan adalah sesuatu yang berarti bagi pekerja. Pekerja yang mampu meningkatkan kualitas pekerjaan juga tidak terlepas dari keluarga yang senantiasa mendukung. Peningkatan pada kualitas kehidupan pribadi, dalam hal ini adalah keluarga juga tidak terlepas dari pekerjaan yang semakin membaik sehingga kebutuhan dalam kehidupan pribadi dapat terpenuhi.⁽²⁷⁾

Dimensi selanjutnya dari dukungan sosial adalah teman. Teman dalam konteks pekerjaan dapat diinterpretasikan sebagai rekan kerja. Rekan kerja adalah peran yang tidak dapat lepas dari lingkungan para pekerja. Rekan kerja berperan penting dalam lingkungan kerja untuk dapat memotivasi pekerja sehingga produktivitas pun meningkat. Pekerja yang mengalami masalah dalam kehidupan pribadinya dapat berbagi pada rekan kerjanya untuk mendapatkan pemecahan masalah sehingga tidak mengganggu kinerja pekerja ketika bekerja. Hal yang sama juga terjadi ketika pekerja memiliki masalah dengan pekerjaannya dapat diceritakan pada rekan kerja sehingga tidak melampiaskan permasalahan yang ada pada keluarga. Pekerja yang meningkat dalam hal kualitas pekerjaan juga tidak terlepas dari peran rekan kerja. Hal tersebut dikarenakan rekan kerja adalah yang paling dekat dalam hal pekerjaan karena rekan kerja dapat memberikan bantuan berupa informasi dan lainnya

yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga ketika seseorang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja juga didapatkan dari hasil pekerjaan yang baik.⁽²⁷⁾

Dimensi terakhir dari dukungan sosial adalah seseorang yang spesial. Seseorang yang spesial dalam penelitian ini tidak dapat dispesifikan. Pekerja yang sudah menikah dapat menjadikan seseorang yang spesial adalah pasangan atau dapat juga sahabat. Pekerja yang belum menikah menunjuk seseorang spesial adalah kekasih. Pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat melalui pertemuan rutin dengan seseorang yang spesial.⁽²⁸⁾ Pekerja yang mengalami masalah dengan seseorang yang spesial dapat berdampak pada pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang spesial dinilai berarti bagi seseorang dan tidak adanya dukungan dari orang yang spesial membuat pekerja kurang termotivasi dalam pekerjaannya karena tidak terpenuhinya kebutuhan akan cinta dan rasa aman. Pekerja yang mendapatkan dukungan dari seseorang yang spesial kebutuhan akan rasa cinta dan rasa aman terpenuhi sehingga dapat mencapai kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri yang berdampak positif pada pekerjaan.⁽²⁷⁾

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja dan dukungan sosial dengan *work-life balance* pada karyawan *Occupational Health and Safety* PT. Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. Penting untuk perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan karyawannya, terutama potensi bahaya yang menimbulkan risiko pribadi dan psikologis pekerja. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah memberikan penyuluhan tentang *work-life balance* dan optimalisasi *attractive program* seperti kegiatan *outbond*, *team building*, dan *family gathering* untuk menumbuhkan rasa dukungan sosial baik dari keluarga, rekan kerja maupun atasan.

DAFTAR PUSTAKA

1. ILO. Workplace stress: a collective challenge. Geneva: International Labour Organization; 2016.
2. ILO. Keselamatan dan kesehatan kerja sarana untuk produktifitas. Jakarta: International Labour Organization; 2013.
3. EU-OSHA. OSH in figures: stress at work-facts and figures. In European Risk Observatory Report. Luxembourg; 2009.
4. EU-OSHA. Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. In European Risk Observatory Report (Vol. 5). Luxembourg; 2007.
5. Health and Safety Executive. Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain. 2018.
6. Health and Safety Executive. Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain. 2019.
7. Hurrell JJ, dan McLaney MA. Scand J Work Environ Health. 1998;14(1).
8. Munandar AS. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI Press; 2001.
9. Darmasaputra A, & Satiningsih. Hubungan antara dukungan sosial teman kerja dengan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Jombang. 2013;01(02).
10. Adnyaswari NA, Adnyani GAD. Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah. E-Jurnal Manaj Unud. 2017;6(5):2474–500.
11. Bachroni M, & Asnawi S. Stres kerja. Bul Psikol. 2015;7(2):28–39.
12. Simatupang V. Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat). Medan: USU; 2017.
13. Irfan A, Azmi FT. Work life balance among teachers: an empirical study. IOSR J Bus Manag. 2015;17(2):1-11.
14. Nurhasanah SL. Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. Psikoborneo J Ilm Psikol. 2021;9(3).
15. Apriani D, Nurazi R, Praningrum. Analisis karakteristik individu, komitmen organisasi beban kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan nasional provinsi Bengkulu. J Ilm Manaj. 2013;15(1).
16. Chan G. Part-time event management employee expected quality of work life. Int J Bus Manag. 2015;10(5):233–43.
17. Avery DR, Tonidandel S, Volpone SD, & Raghuram A. Overworked in America? How work hours, immigrant status, and interpersonal justice affect perceived work overload. J Manag Psychol. 2010;25(2):133–47.
18. Tarwaka & Sudajeng L. Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas. 2004.
19. Nurhasanah SL. Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari beban kerja dan dukungan sosial pada polisi. Psikoborneo J Ilm Psikol. 2021;9(3):594.
20. Sarafino EP, & Smith TW. Health psychology (7th Edition). USA; 2010.
21. Kaushal P. Relationship between social support and work-life balance: an empirical research on police personnel of Himachal Pradesh. IUP J Manag Res. 2020;19(2):45–62.
22. Yahya F, Ying JYY. The work social support and work-life balance in hotel industry: A relationship study. Malaysian J Youth Stud. 2015;(December):27–41.
23. Sharma S, Parmar JS. Social support and its relationship to work-life balance - a study of medical professionals in government hospitals of Himachal Pradesh. Productivity. 2015;56(1):56–66.
24. Novenia D, & Ratnaningsih IZ. Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA negeri Kabupaten Purworejo. Empati. 2017;6(1):97–103.
25. Khusdiana AE. Hubungan antara family support dengan work life balance pada karyawan wanita yang berumah tangga di PT. Kareb Kabupaten Bojonegoro. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya; 2019.
26. Zellawati A. Work-life balance pada anggota polisi wanita polres salatiga ditinjau dari dukungan sosial keluarga. Image (IN). 2021;1(2):48–58.
27. Manggaharti R, Novianti NP. Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja. J Stud Insa. 2019;7(1):1.
28. Stanford School of Medicine. Work life balance. 2014.