

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN BAN YANG DIPENGARUHI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE

Ridwan Muhammad Harwandiarto
ridwanmuhammadharwandiarto@gmail.com
Universitas Gunadarma

ABSTRAK

Peneliti melakukan studi deskriptif di salah satu perusahaan ban tanah air untuk mendukung data penelitian, diantaranya yaitu perusahaan X. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Asisten Manager Warehouse diperoleh suatu fenomena, dimana pada saat memasuki tahun 2020 sampai dengan semester awal tahun 2022 terjadi penurunan permintaan ban yang diakibatkan krisis global akibat pandemic. Permintaan produk menurun sekitar 20% yang biasanya permintaan produk ban tiap harinya sebanyak 35.000 pcs sampai 87.000 pcs menjadi 28.000 pcs sampai 70.000 pcs. Penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada perusahaan ban yang berjumlah 122 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perceived organizational support dan work life balance terhadap produktivitas kerja. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perceived organizational support terhadap produktivitas kerja sebesar 21,3%, pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja sebesar 10,6%, pengaruh antara perceived organizational support dan work life balance terhadap produktivitas kerja sebesar 27,5%.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Produktivitas Kerja, Karyawan Produksi.

ABSTRACT

Researchers conducted a descriptive study at one of the country's tire companies to support research data, among them is company X. Based on the results of interviews conducted by researchers with the Warehouse Assisten Manager, a phenomenon was obtained, where when entering 2020 until the first semester of 2022 there was a decline in demand for tires due to the global crisis due to the pandemic. Product demand decreased by around 20% from usually daily demand for tire products from 35.000 pcs to 87.000 pcs to 28.000 pcs to 70.000 pcs. Quantitative research, sampling technique using non-probability sampling. The respondents in this research were production employees at tire companies totaling 122 people. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The purpose of this research is to determine the effect of perceived organizational support and work life balance on work productivity. The results show that there is an influence of perceived organizational support on work productivity of 21,3%, an influence Of work life balance on productivity of 10,6%, an influence between perceived Organizational Support and work life balance on work productivity of 27,5%.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Work Produktivity, Production Employees.

PENDAHULUAN

Ban menjadi bagian yang sangat penting sebuah kendaraan. Ban terbuat dari karet dan biasanya berwarna hitam, merupakan peranti yang menutupi velg roda. Ban berguna untuk melindungi roda dari kerusakan, mengurangi getaran yang disebabkan jalan yang tidak rata, serta memberikan kestabilan kendaraan dengan permukaan yang dilalui kendaraan (Samodra, 2022).

Tahun 2020 produksi ban di Indonesia mengalami penurunan, hal ini berdasarkan data dari APBI (Asosiasi Pengusaha Ban Indonesia). APBI mengatakan krisis global saat ini

sudah menghantam industri ban, industri ban kemungkinan lebih tergoncang di tahun 2020. APBI memperingatkan Industri ban di tahun 2020 mengalami kemerosotan, Karena 80 persen penjualan produk ban di tanah air bergantung kepada pasar ekspor global. Jika krisis ekonomi masih melanda negara-negara Eropa dan Amerika, maka ekspor ban dari tanah air diprediksi akan jatuh bebas, karena tidak adanya permintaan pasar. Sebelum krisis global, perusahaan di industri ban bisa memproduksi hingga 200 juta ban per tahunnya. Semenjak krisis global perusahaan industri ban tidak bisa ekspor (Simamora, 2023).

Peneliti melakukan studi deskriptif di salah satu perusahaan ban tanah air untuk mendukung data penelitian. Perusahaan ban di tanah air diantaranya yaitu perusahaan X. Perusahaan X adalah produsen ban termuka di Asia Tenggara yang memproduksi ban berkualitas tinggi untuk mobil SUVs, truck ringan, off road serta sepeda motor. Selain memproduksi ban perusahaan X juga memproduksi barang yang berbahan dasar karet lain seperti karet sintesis, benang ban, ban dalam. Perusahaan X dapat memproduksi sebanyak 38.000 pcs sampai 90.000 pcs dikarenakan tingginya permintaan ban dari dalam negeri dan negara Asia Tenggara lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Asisten Manager Warehouse, diperoleh suatu fenomena, dimana pada saat memasuki tahun 2020 sampai dengan semester awal tahun 2022 terjadi penurunan permintaan ban yang diakibatkan krisis global akibat pandemi. Permintaan produk ban menurun sekitar 20% yang biasanya permintaan produk ban tiap harinya sebanyak 35.000 pcs sampai 87.000 pcs menjadi 28.000 pcs sampai 70.000 pcs. Akibat menurunnya permintaan pada produk ban; maka perusahaan X mengambil langkah, berupa keputusan untuk memotong gaji karyawan produksi sebesar 30%. Karyawan produksi tetap diwajibkan masuk kerja selama 30 hari dalam 4 bulan dengan durasi kerja 10 jam perharinya. Mengacu pada kebijakan putusan tersebut, karyawan produksi hanya mampu memproduksi ban sebanyak 22.000 sampai 50.000 pcs ban tiap harinya. Hal ini mengakibatkan perusahaan X tidak mampu memenuhi permintaan pasar, walaupun pada saat itu permintaan pasar terhadap produk ban mengalami penurunan.

Karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan yang menjual jasa. Hal ini sesuai dengan pengertian karyawan menurut Hasibuan dalam Manulang (2002), karyawan adalah penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta ataupun pemerintah, dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta menurut Agus Maryoto (2020), berpendapat bahwa “Pegawai (karyawan) adalah seseorang yang bekerja di suatu sektor pada pemerintah atau di suatu perusahaan”.

Terdapat beberapa jenis-jenis pegawai (karyawan), hal ini seperti yang di sebutkan oleh Maryoto (2020). Menurut Maryoto (2020) jenis-jenis pegawai (karyawan), sebagai berikut: Pegawai negeri adalah orang yang bekerja di salah satu sektor pemerintah. Contoh: Pegawai Negeri Sipil. Pegawai swasta adalah orang yang bekerja pada perusahaan bukan milik pemerintah. Contoh: Pegawai Produksi. Pegawai BUMN adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan milik negara. Contoh: Pegawai PT Pertamina (Persero).

Dalam perusahaan industri manufaktur seperti industri ban, karyawan yang memiliki peran vital adalah operator produksi. Operator produksi merupakan pekerjaan seseorang yang mengoperasikan peralatan atau mesin untuk membantu proses produksi dari suatu industri. Selain itu, operator produksi adalah pekerjaan yang dilakukan baik secara individu atau secara tim. Proses tersebut mencakup perakitan, pengemasan, dan Langkah-langkah lain dalam suatu produksi. Bisa dibilang operator produksi merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena menentukan hasil produksi dari perusahaan (Hidayat, 2022).

Setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda, hal ini akan menentukan

produktivitas kerja setiap karyawan. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh pegawai. Oleh karena itu pegawai merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas kerjanya. (Zaini, Hakim, Abdullah, 2019).

Produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal, yaitu produktivitas yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Produktivitas kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap organisasi. Pada umumnya organisasi selalu ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2001). Dalam penilaian produktivitas, tidak hanya melihat berapa banyaknya hasil yang didapatkan, tetapi juga kualitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Produktivitas kerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh pekerja tersebut dalam kerjanya, atau bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan (Sadili, 2006).

Meningkatkan produktivitas karyawan telah menjadi isu sentral dalam penelitian sebelumnya baik di bidang manufaktur maupun di sektor jasa. Ini karena peningkatan produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan dan keunggulan kompetitifnya. Kien (2012) menyatakan bahwa produktivitas merupakan faktor penting untuk membangun daya saing organisasi, mempertahankan kinerja strategis dan keuangan, mencapai tujuan yang dan memenuhi proposisi nilai dari para pemangku kepentingannya. Vrat, Sardana dan Sahay (2009) menunjukkan bahwa upaya memaksimalkan produktivitas berasal dari manajemen yang efektif.

Terdapat penelitian mengenai hal-hal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, salah satunya dilakukan oleh (Mursidta, 2017). Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa, salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja ialah perceived organizational support. Perceived organizational support merupakan hal penting yang harus dirasakan oleh karyawan mengenai organisasinya (Mursidta, 2017). Menurut Mursi (2006), produktivitas adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas, dan efisiensi.

Karyawan diminta oleh perusahaan untuk mengoptimalkan kinerjanya, seperti halnya bekerja dengan baik sehingga perusahaan dapat memperoleh pencapaian hasil yang optimal. Sementara karyawan akan mendapatkan perlakuan yang menguntungkan, seperti halnya mendapatkan upah yang sesuai. Hal ini senada dengan pengertian Perceived Organizational menurut Liu (2004), yaitu norma timbal balik yang diterapkan pada hubungan pekerja dengan organisasinya. Menunjukkan bahwa pekerja yang menerima perlakuan yang menguntungkan dan organisasi akan merasakan suatu kewajiban bahwa pekerja harus peduli terhadap organisasi dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat perceived organizational support yang tinggi, akan lebih maksimal dalam bekerja. Performa kerja ini dapat mendukung tercapainya keberhasilan organisasi. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Susmiati dan Sudarma (2015), penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dukungan organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti hasil

penelitian Purwaningsih & Septyarini (2021) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan jika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi, maka akan berpengaruh pada produktivitas meningkat. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haekal, 2016) yaitu ditemukannya pengaruh yang signifikan dari variabel dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja. Dimana bentuk dukungan organisasi diantaranya bentuk penghargaan, kompensasi, dan promosi jabatan.

Agar dapat menjaga produktivitas kerja karyawan, salah satu faktor krusial yang harus dilihat oleh setiap perusahaan dalam menciptakan sebuah kebijakan adalah keseimbangan antara kehidupan karyawan didalam pekerjaannya, oleh karena itu selain *perceived organizational support*, produktivitas dipengaruhi juga oleh *work life balance*. Menurut Hutcheson dalam Maslichah & Hidayat (2017) *work life balance* merupakan wujud dari kepuasan seseorang untuk meraih keseimbangan kehidupan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Bila, *work life balance* yang dimiliki tinggi maka karyawan akan merasa semua lingkungan dalam aspek kehidupannya seperti lingkungan di rumah, lingkungan pertemanan, serta dalam lingkungan kantor mendukung setiap kegiatannya.

Faktor produktivitas menurut (Anoraga 2014) kerja upah yang baik, dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tidak ditanggguh-tanggguhkan oleh para manajer/ pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan membutuhkan pekerjaan itu sehingga ada rasa timbal balik yang selaras. Hal ini sesuai dengan pengertian *work life balance* menurut Hutcheson dalam Maslichah & Hidayat (2017) *work life balance* merupakan wujud dari kepuasan seseorang untuk meraih keseimbangan kehidupan terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Work life balance telah terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam penelitian-penelitian sebelumnya, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Ansari (2015), tentang bagaimana *work life balance* mempengaruhi produktivitas karyawan perbankan menghasilkan kesimpulan bahwa *work life balance* berpengaruh positif kuat terhadap produktivitas karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sharma & Thatoi (2020), juga melakukan penelitian tentang *work life balance* dan bagaimana hal itu memengaruhi produktivitas organisasi, hasil penelitian menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif yang besar pada produktivitas.

Jika melihat kembali pada data produktivitas industri ban di Indonesia yang mengalami turun naik yang sudah diuraikan diatas, maka menarik untuk dilakukan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai produktivitas kerja karyawan perusahaan di bidang industri ban. Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di perusahaan X yang bergerak di bidang industri ban.

Di dalam penelitian terbukti bahwa gaji berpengaruh terhadap produktivitas berdasarkan produksi pada tahun 2020 sampai dengan semester awal tahun 2022 yang hanya sebesar 20%. Solusi untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu dua variabel X sangat berpengaruh dari produktivitas kerja, sehingga dua variabel tersebut harus dijaga keseimbangannya dan ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan metode angket atau kuisioner. Menurut Siregar (2016) kuisioner (angket) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh

oleh sistem yang diajukan atau oleh system yang ada. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari isian identitas diri responden, skala perceived organizational support, skala work life balance, dan skala produktivitas kerja.

Menurut Eriyanto (2015), populasi adalah semua bagian atau anggota dari objek yang akan diamati. Populasi bisa berupa orang, benda, objek, peristiwa, atau apapun yang menjadi objek dari survei. Sedangkan menurut Djarwanto (2007), populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut diamankan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, intuisi-intuisi, benda-benda, dst (Djarwanto, 1994). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi pada perusahaan ban.

Sugiyono (2013) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Sampel pada penelitian ini karyawan baik laki-laki ataupun perempuan dengan karakteristik usia 30 hingga 60 tahun yang aktif bekerja dan minimal sudah 10 tahun bekerja. Seharusnya bukan sebagai karakteristik. Hanya untuk melihat saja presentase laki-laki dan perempuan di perusahaan tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling, dimana setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui, yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (Siregar, 2016).

Dalam penelitian ini, pengumpulan data diperoleh dengan menggunakan metode angket atau kuisiner. Menurut Siregar (2016) kuisiner (angket) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh system yang ada. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari isian identitas diri responden, skala perceived organizational support, skala work life balance, dan skala produktivitas kerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala. Skala yang digunakan ada tiga yaitu skala perceived organizational support, skala work life balance, dan skala produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Peneliti menggunakan empat jawaban tersebut didasarkan karena peneliti ingin mengetahui gambaran perilaku yang diyakini oleh subjek. Untuk mengetahui apakah aitem-aitem skala yang dipakai telah memenuhi syarat, maka perlu dilakukan uji daya diskriminasi aitem, uji validitas dan uji reliabilitas.

Menurut Azwar (2012), daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Menurut Azwar (2012), daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total sama dengan atau lebih besar daripada 0.30 jumlahnya melebihi jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian karena dianggap sebagai aitem yang baik.

Menurut Azwar (2012), validitas adalah sejauh mana skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Tujuan pengukuran sebagai langkah

pertama dalam penyusunan skala dimaksudkan untuk membangun konstruk teoritik yang tepat, maka skala disusun berdasarkan kawasan (domain) ukur yang teridentifikasi dengan baik dan telah dibatasi dengan jelas, secara teoritik pun akan valid.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2012), validitas isi adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan isi tes. Apakah aitem skala yang diukur sesuai dengan teori yang mendukung teori yang diukur. Validitas isi dalam penelitian ini diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional dari seorang ahli (expert judgement). Expert judgement dalam penelitian ini ialah dosen pembimbing, aitem-aitem dalam tes dilihat dan dinilai apakah sudah mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur.

Reliabilitas menurut Azwar (2012), mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Menurut Wells & Wollack (dalam Azwar, 2012), reliabilitas hendaknya memiliki koefisien konsistensi internal $>0,7$. Reliabilitas dalam penelitian ini diuji dengan teknik konsistensi internal yaitu analisis variasi alpha cronbach. Menurut Nurgiyantoro, Gunawan dan Marzuki (2004), reliabilitas alpha cronbach diterapkan pada tes yang mempunyai nilai skor berskala.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis regresi dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh, dan seberapa besar pengaruh perceived organizational support dan work life balance terhadap produktivitas kerja. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda (multiple regression) dengan bantuan program SPSS Ver 26.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Isi

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan content validity yaitu dengan melakukan expert judgement, yaitu peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing sebagai expert judgement sebelum melakukan penyebaran kuesioner. Setelah itu peneliti melakukan pengecekan kalimat dimana proses ini dilakukan untuk melihat apakah subjek memahami pernyataan-pernyataan yang terdapat pada skala atau kuesioner penelitian.

2. Uji Daya Diskriminasi Item

Penelitian ini menggunakan metode try out terpakai, dimana data penelitian ini diperoleh dengan cara satu kali try out dalam penyebaran kuesioner sekaligus data langsung digunakan dalam penelitian ini. Metode ini dipilih peneliti dikarenakan terbatasnya waktu penelitian, tenaga dan dana.

a. Skala Perceived Organizational Support (X1)

Berdasarkan uji daya diskriminasi item yang dilakukan terhadap skala perceived organizational support dengan menggunakan item total correlation, diketahui bahwa 36 item skala perceived organizational support yang diujikan menghasilkan 12 item gugur. Kemudian setelah item gugur yang memiliki daya diskriminasi rendah dihapus, maka tersisa 24 item skala perceived organizational support.

Tabel 1 Hasil Uji Daya Diskriminasi Item Skala perceived organizational support

No	Dimensi-dimensi Perceived Organizational Support	Aitem Favorabel	Aitem Unfavorabel	Total
1	Nilai Organisasi terhadap pekerja	30, 33	2, 16*	3
2	Memikirkan tujuan dan organisasi	1, 4, 21*, 25*, 27, 29*, 35, 36	14, 15*, 17, 22*, 26, 28	9
3	Menggunakan bantuan dalam pemecahan masalah	8, 10*, 20	12*	2
4	Peduli tentang kesejahteraan pekerja	5, 9, 13, 18, 24*	3, 6, 7, 11*, 19*, 23, 31*, 32, 34	10
	Total	13	11	24

b. Skala Work Life Balance (X2)

Berdasarkan uji daya diskriminasi item yang dilakukan terhadap skala work life balance dengan menggunakan item total correlation, diketahui bahwa 17 item skala work life balance yang diajukan menghasilkan 2 item gugur. Kemudian setelah item gugur yang memiliki daya diskriminasi rendah dihapus, maka tersisa 15 item skala work life balance.

Tabel 2 Hasil Uji Daya Diskriminasi Item Skala work life balance

No	Aspek-aspek Work life balance	Aitem Favorabel	Aitem Unfavorabel	AITEM BAIK
1	Work interference with personal life (wipl)	1, 2, 3, 5	4	5
2	Personal life interference with work (pliw)	6, 7, 8, 9, 10, 11		6
3	Personal life enhancement of work (plew)	15, 16, 17*		2
4	Work enhancement of personal life (wepl)	12, 13*, 14		2
5	Total	14	1	15

*adalah item yang gugur

c. Skala Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi item yang dilakukan terhadap skala produktivitas kerja dengan menggunakan item total correlation, diketahui bahwa 14 item skala produktivitas kerja yang diujikan menghasilkan 2 item gugur. Kemudian setelah item gugur yang memiliki daya diskriminasi rendah dihapus, maka tersisa 12 item skala produktivitas kerja.

Tabel 3 Hasil Uji Daya Diskriminasi Item Skala Produktivitas Kerja

No	Indikator Produktifitas	Aitem Favorabel	Aitem Unfavorabel	Total
1	Kemampuan	1, 10		2
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	3, 6		2
3	Semangat kerja	2, 5	12*, 13	3
4	Pengembangan diri	7*, 8, 9, 11		3
5	Mutu		14	1
6	Efisiensi	4		1
7	Total	10	2	12

*adalah item yang gugur

3. Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas awal dari skala survey of percived organizational support dari Eisenberg (1986), memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,97. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas kembali, dan didapatkan hasil reliabilitas sebesar 0,852.

Nilai reliabilitas awal work life balance scale, dari Gianti Gunawan, Yus Nugraha, Marian Sulastiana, Diana Harding (2019), memiliki nilai reliabilitas skala sebesar 0,976. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas kembali, dan didapatkan hasil reliabilitas sebesar 0,814.

Nilai reliabilitas awal dari skala work productivity scale dari Ramos Villagrasa, Barrada, Fernandes-del-Rio & Koopmans (2009), memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,90. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji reliabilitas kembali, dan didapatkan hasil reliabilitas sebesar 0,825.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas
Percived Organizational Support	0,852
Work Life Balance	0,814
Produktivitas Kerja	0,825

4. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26.00 for windows yaitu uji kolmogorov smirnov. Berdasarkan pengujian normalitas kolmogorov smirnov pada variabel percived organizational support diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,00 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel percived organizational support tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian normalitas kolmogorov smirnov pada variabel work life balance diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,00 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel work life balance tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan pengujian normalitas kolmogorov smirnov pada variabel produktivitas kerja diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,00 ($p \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel produktivitas kerja tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Variabel		Kolmogrov-Smirnov	P	Ket.
<i>Percived Support</i>	<i>Organizational</i>	0,000	$p \leq 0,050$	Tidak Normal
<i>Work Life Balance</i>		0,000	$p \leq 0,050$	Tidak Normal
Peoduktivita Kerja		0,000	$p \leq 0,050$	Tidak Normal

b. Uji Linearitas

Untuk uji linearitas *percived organizational support*, *work life balance*, dan produktivitas kerja, diperoleh signifikan sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data ini bersifat linier.

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	P	Ket
<i>Percived Organizational Support</i> , <i>Work Life Balance</i> , Produktivitas Kerja	0,000	$P \leq 0,050$	Linier

5. Uji Hipotesis

a. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap produktifitas kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah terdapat pengaruh *perceived organizational* terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi perusahaan ban.

Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0,213 (21,3%), Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh sebesar 21,3% produktivitas kerja dapat ditentukan oleh variabel *percived organizational support*, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil uji regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi *Percived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja

Sig	R Square
0,000	0,213

b. Pengaruh *work life balance* terhadap produktifitas kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi perusahaan ban.

Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R square sebesar 0,106 (10,6%), Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh sebesar 10,6% produktivitas kerja dapat ditentukan oleh variabel *work life balance*, sedangkan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil uji regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi *work life balance* Terhadap Produktivitas Kerja

Sig	R Square
0,00	0,106

c. Pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* secara bersama-sama terhadap produktifitas kerja

Berdasarkan analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa diperoleh koefisien

signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,005$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang diperoleh adalah ada pengaruh perceived organizational support dan work life balance secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi perusahaan ban.

Dari hasil uji regresi diperoleh nilai R Square sebesar 0,275 (27,5%). Hal ini bahwa 27,5% variabel produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel perceived organizational support dan work life balance, sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji regresi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Perceived Organizational Support dan Work Life Balance terhadap Produktivitas Kerja

Sig	R Square
0,000	0,275

KESIMPULAN

Ada pengaruh yang sangat signifikan dari perceived organizational support terhadap produktivitas kerja karyawan produksi, yaitu sebesar 21,3%, yang sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Ada pengaruh yang sangat signifikan dari work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan produksi, yaitu sebesar 10,6%, yang sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Ada pengaruh yang sangat signifikan dari perceived organizational support dan work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan produksi, yaitu sebesar 27,5%, yang sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan ialah:

Peneliti mengharapkan karyawan produksi dapat mengelola dan menerapkan perceived organizational support dan work life balance agar dapat lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Peneliti berharap agar perusahaan dapat lebih sering dalam memberikan prestasi (penghargaan) dan kenaikan jabatan. Sehingga karyawan merasa dihargain dan karyawan makin bersemangat dalam bekerja. Dapat berpengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain variabel perceived organizational support dan work life balance yang didukung oleh teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan subjek penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

21659-21665

Abe, A. (2012). Keseimbangan Kehidupan Kerja Global Meningkat, Bagaimana Indonesia? Diambil dari <http://www.jakartajive.com/2012/05/keseimbangan-kehidupan-kerja-global.html>.1/12/10/2014

Andriani, P. (2017). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Terhadap Keterlekatan Karyawan Generasi X dan Y di Indonesia. Institut Pertanian Bogor.

Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi, edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Darko-Asumadu, DA, Sika-Bright, S., & Osei-Tutu, B. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen karyawan kalangan bankir di Accra, Ghana. Jurnal Pekerjaan Sosial

Afrika, 8(1), 47-55.

Delecta, P. (2011). Keseimbangan kehidupan kerja. Jurnal Internasional Penelitian Saat Ini,

3(4), 186-189.

- Delina, G., & Raya, R. P. (2013). A Study On Work-Life Balance in Working Women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 274–282.
- Dhas, B. (2015). Sebuah laporan tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. *Jurnal Internasional Riset Teknik Terapan*, 10(9),
- Dihni, V. A. (2021). 6 Negara Penghasil Karet Terbesar di Dunia, Ada Indonesia?. [katadata.co.id.https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/30/6-negara-penghasil-karet-terbesar-di-dunia-ada-indonesia](https://katadata.co.id/databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/30/6-negara-penghasil-karet-terbesar-di-dunia-ada-indonesia)
- Dolcos, S. M., & Daley, D. (2009). Work pressure, workplace social resources, and work – family conflict: The tale of two sectors. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 291–311. Available at: <https://doi.org/10.1037/a0017319>.
- Eisenberger, R. & Rhoades, L. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 4, 698-714.
- Eisenberger, R., 2010, Perceived Organizational Support: a Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714, doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71 No. 3, 500-507.