



Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kerja Perempuan CV Budi Jaya Abadi

Iis Rosita¹; Budiman Budiman²; Husni Muharam³

Universitas Garut

24023120187@fekon.uniga.ac.id

budimansoekarna77@gmail.com

unimuharam@uniga.ac.id

Abstrak

Sektor manufaktur memberikan kontribusi yang cukup besar pada perekonomian Negara. Industri tekstil dan garmen adalah bagian dari suatu pilar utama dan prioritas nasional yang terus bertambah sejalan dengan meningkatnya kebutuhan penduduk dan besarnya jumlah penduduk. Industri ini menawarkan keuntungan yang menggiurkan. Keadaan ini mengakibatkan persaingan yang sangat ketat dalam industri garmen. Tantangan yang cukup berat, khususnya terkait dengan upaya meningkatkan daya saing dan produktivitas melalui pemberdayaan sumber daya manusia. Objek pada penelitian yaitu CV. Budi Jaya Abadi yang merupakan salah satu perusahaan terbesar di Garut yang berfokus pada industri manufaktur garmen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas secara langsung dan tidak langsung yang dimediasi oleh variabel persepsi dukungan organisasi pada tenaga kerja perempuan di CV Budi Jaya Abadi. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 150 responden tenaga kerja perempuan CV Budi Jaya Abadi dengan menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh pada produktivitas secara langsung akan tetapi tidak berpengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh variabel persepsi dukungan organisasi pada tenaga kerja perempuan di CV Budi Jaya Abadi.

Kata kunci: Produktivitas, *Work-Life Balance*, Persepsi Dukungan Organisasi, Tenaga Kerja Perempuan.

Abstract

The manufacturing sector contributes significantly to the country's economy. The textile and garment industry is part of a major pillar and national priority that continues to grow along with the increasing needs of the community and the large population. This industry offers lucrative profits. This situation has resulted in intense competition in the garment industry. The challenges are quite heavy, especially related to efforts to improve competitiveness and productivity through empowering human resources. The object of the research is CV Budi Jaya Abadi, which is one of the largest companies in Garut that focuses on the garment manufacturing industry. This study aims to determine how the influence of work-life balance on productivity directly and indirectly mediated by the variable perception of organizational support in the female workforce at CV Budi Jaya Abadi. The research method used is quantitative with descriptive and associative approaches. Primary data was obtained by distributing questionnaires to 150 respondents

of CV Budi Jaya Abadi's female workforce using the probability sampling method. The data analysis technique in this study used PLS-SEM. The results of the analysis show that work-life balance affects productivity directly but has no indirect effect mediated by the variable perception of organizational support in the female workforce at CV Budi Jaya Abadi.

Keywords: *Productivity, Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Female Workforce.*

1 Pendahuluan

Industri tekstil dan garmen di Indonesia adalah bagian dari pilar utama sektor manufaktur dan sub sektor prioritas nasional, yang dinilai memiliki potensi besar untuk terus dikembangkan. Industri ini memberikan sumbangan yang penting terhadap pertumbuhan ekonomi, serta menciptakan banyaknya lapangan kerja. Industri tekstil Indonesia berkembang dan menghadirkan prospek bisnis yang sangat baik dalam menawarkan peluang keuntungan. Industri ini akan mengalami persaingan yang ketat sebagai akibat dari keadaan seperti ini, karena selain memenuhi kebutuhan pasar domestik, industri ini juga berfokus pada pasar internasional. Pada sisi lain, seiring dengan persaingan yang semakin tajam pada era global ini, industri tekstil dan garmen Indonesia mendapatkan tantangan yang cukup berat dari Negara-negara pengekspor lainnya, Pada awal tahun 2024 ini tidak kurang dari 10 pabrik tekstil di Indonesia ditutup dan sebanyak 13.800 karyawannya terpaksa di PHK (Oswaldo, 2024). Fakta ini tentunya menjadi tantangan berat bagi para pengusaha tekstil dan garmen untuk bersungguh-sungguh mencari alternatif solusinya, khususnya terkait dengan upaya meningkatkan daya saing dan produktivitas melalui pemberdayaan sumber daya manusianya. Meningkatkan produktivitas pekerja merupakan bagian dari tujuan utama manajemen sumber daya manusia. (Rizqi, 2014) mendefinisikan, bahwa produktivitas sebagai korelasi antara suatu output tertentu yang diperoleh, dengan *input* tertentu yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* tersebut. Kemajuan suatu produktivitas semata-mata bisa diraih melalui upaya manusia. Oleh sebab itu, tenaga kerja menjadi latar belakang kunci dalam pengukuran produktivitas (Kurniawan & Cahyaningtyas, 2020).

Perusahaan yang menjadi objek pada penelitian ini CV. Budi Jaya Abadi, yang bergerak dalam industri garmen di Kabupaten Garut. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Sudirman Copong-Garut dan merupakan bagian dari cabang perusahaan yang menginduk di pusat yaitu PT. Multi Garmen Jaya, dimana visinya yaitu “Menjadi Nomor Satu dalam Bisnis *Apparel*”. Dengan visi tersebut, maka perusahaan ditantang untuk terus menerus meningkatkan produktivitas karyawannya. Berdasarkan catatan perusahaan dapat mencapai produksi hingga puluhan ribu potong celana dan baju setiap bulannya, namun akhir-akhir ini mengalami gejala penurunan produksi, yang diduga disebabkan oleh penurunan produktivitas tenaga kerja. Berikut merupakan data output produksi CV Budi Jaya Abadi dalam 1 tahun terakhir:

Tabel 1 : Data *Output* Produksi CV Budi Jaya Abadi Periode 2023

No.	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase (%)
1	Jan	52,000	50,967	98.0%
2	Feb	52,000	48,305	92.9%
3	Mar	52,000	47,416	91.2%
4	Apr	52,000	40,967	78.8%
5	May	52,000	39,727	76.4%
6	Jun	52,000	45,995	88.5%
7	Jul	52,000	47,020	90.4%
8	Aug	52,000	47,456	91.3%
9	Sep	52,000	45,039	86.6%

No.	Bulan	Target Produksi	Realisasi	Persentase (%)
10	Oct	52,000	43,495	83.6%
11	Nov	52,000	41,146	79.1%
12	Dec	52,000	41,045	78.9%
Rata-Rata			44,882	86.3%

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas dapat diketahui, bahwa perusahaan disuguhkan sebuah tantangan melalui persoalan pada upaya pencapaian target produksinya. Dari hasil diatas tampak bahwa produksi sepanjang 12 bulan terakhirnya yang menghasilkan rata rata produksi sebanyak 44.882 potong per bulan atau sekitar 86.3% dari capaian target produksi, sementara perusahaan sudah menentukan target produksi celana setiap bulannya sebanyak 52.000 potong. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja masih belum optimal. Hal itu ditunjukan dengan ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target produksi yang bervariasi selama 12 bulan tersebut dengan penurunan yang cukup besar pada bulan April dan menurun lagi bulan Mei 2023 yang hanya memproduksi sebanyak 40.967 potong atau sebesar 78.8%. Peneliti menduga, salah satu faktor yang diindikasikan menjadi penyebab tidak tercapainya target produksi yaitu kepatuhan waktu kerja karyawan/wati terhadap jadwal yang ditentukan. Data kehadiran karyawan tahun 2023 berikut ini, memperlihatkan indikasi tersebut:

Tabel 2 : Rekapitulasi Presensi Tenaga Kerja PT Budi Jaya Abadi 2024

Bulan	Hari Kerja	Karyawan	Jumlah	Hadir	Alpa	Persentase Total
Jan	22	395	8690	8600	850	99%
Feb	21	395	8295	8090	490	98%
Mar	21	395	8295	7672	523	92%
April	22	395	8690	7656	1034	88%
Mei	22	395	8690	7146	1544	82%
Jun	20	395	7900	7406	514	94%
Jul	19	395	7505	7300	206	97%
Aug	20	395	7900	7645	255	97%
Sep	20	395	7900	7362	538	93%
Oct	22	395	8690	7772	918	89%
Nov	24	395	9480	8145	1335	86%
Dec	20	395	7900	6600	1300	84%

Hal ini didukung dengan gambaran kondisi di lapangan yang peneliti dapatkan dari hasil pra survei, yang menunjukkan kurang memadainya keterampilan karyawan/wati dalam bidang teknis operasional atau produksi perusahaan, seperti kecepatan penyelesaian pekerjaan, kurang pahami pemecahan permasalahan secara teknis, apabila ada kendala teknis (mesin rusak), sehingga berdampak buruk pada kelancaran proses dan kuantitas produksi. Berkaitan dengan tingkat kehadiran, sejumlah karyawan hingga saat ini masih tercatat sering mangkir beberapa kali tanpa alasan yang tidak cukup jelas. Hal ini sangat potensial yang berakibat pada rendahnya produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Personalia CV. Budi Jaya Abadi, Bapak Aloysius Batmanlusi, peneliti mendapatkan informasi, bahwa sejak memulai bisnisnya di kota Garut lebih dari 10 tahun yang lalu, perusahaan ini telah mempekerjakan banyak orang, dan sebagian besar adalah penduduk setempat, khususnya warga Garut. Perusahaan ini memiliki 395 karyawan, dan sebanyak 233 atau 59% berjenis kelamin Perempuan (karyawati) sedangkan sisanya, sebanyak 162 merupakan karyawan laki-laki. Dikaitkan dengan aspek psiko sosial, perusahaan yang didominasi oleh pekerja perempuan, memiliki hal yang menarik untuk diteliti, mengingat secara teoritis mengandung sejumlah faktor yang potensial dapat berdampak pada kesejahteraan mereka.

Berdasarkan sebuah data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, di Indonesia jumlah perempuan pekerja mencapai 52,74 juta orang, banyaknya pekerja perempuan itu sebanding dengan 38,98% dari jumlah total pekerja di Indonesia (Al-Jauhari, 2022). Hal ini dapat diartikan, bahwa seiring meningkatnya kesetaraan gender dalam lingkungan modern, telah menempatkan pekerja perempuan pada tantangan unik, baik dalam menjalankan tugas pekerjaan maupun dalam memenuhi peran dalam kehidupan pribadinya (Moerdijat, 2023). Apabila dibandingkan dengan rekan-rekan mereka para pekerja pria, pekerja perempuan sering kali mengalami lebih banyak kesulitan saat dihadapkan dengan tantangan keseimbangan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang meningkat, ditambah dengan peran ganda kaum perempuan sebagai ibu dan anggota keluarga, membuat tingkat keseimbangan antara tugas-tugas pekerjaan dan tanggung jawab keluarga menjadi lebih kompleks. Tanpa keseimbangan ini, bisa saja memicu stres, kekecewaan, dan penurunan produktivitas kerja seseorang yang signifikan (Andriyana & Supriansyah, 2021). Seiring dengan perkembangan sosial ekonomi masyarakat yang semakin dinamis dan meningkatnya perhatian terhadap kesetaraan gender, persepsi terhadap kontribusi perempuan di tempat kerja pun semakin mengemuka. Hal ini bisa menjadi masalah besar bagi pekerja dan perusahaan dimana mereka bekerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Frianto, 2021) menunjukkan, bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas seorang pekerja.

Di sisi lain beberapa penelitian juga mengungkapkan, ada hal lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas individu yaitu dukungan organisasi dari perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kondisi para karyawan. Perhatian ini bisa disebut sebagai salah satu upaya dukungan dari organisasi. Dukungan ini dapat mencakup fleksibilitas jadwal kerja, sistem kerja yang tidak membuat karyawan merasa jenuh, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Dengan memberikan perhatian yang cukup pada kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan operasional kerja yang positif dan produktif (Silaban & Margaretha, 2021). Berdasarkan latar belakang pemikiran, sebagaimana yang telah dipaparkan di muka, peneliti tertarik untuk menyelidiki produktivitas karyawan perempuan yang bekerja sebagai tenaga kerja di CV Budi Jaya Abadi, dikaitkan dengan variabel-variabel yang diduga mempengaruhinya, dengan mengambil judul “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Produktivitas dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kerja Perempuan CV Budi Jaya Abadi”.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 *Work-life Balance*

Work life balance yaitu kemampuan yang seseorang miliki dalam mengatur dan mengendalikan kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal mereka untuk mencapai sebuah korelasi yang harmonis. Dalam hal manajemen waktu dan keterlibatan psikologis ini menunjukkan bahwa seseorang merasa puas dan terlibat dalam perannya, baik dalam kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Menurut (Fisher et al., 2017) terdapat dimensi pada variabel ini yaitu : *work interference with personal life*, *personal life interfering with work*, *personal life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life*.

2.2 Produktivitas

Produktivitas dapat dipahami sebagai upaya untuk meraih peningkatan, baik dari segi pemikiran maupun hasil konkret yang diperoleh yang bisa dijadikan sebagai rasio antara jumlah *output* yang diperoleh pada kurun waktu tertentu dengan total *input* yang digunakan selama periode tersebut. Menurut (Simarmata, 2020) dimensi dari produktivitas dibagi menjadi dua yaitu produktivitas individu dan produktivitas organisasi.

2.3 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi yaitu sebuah pandangan atau pendapat tenaga kerja tentang seberapa mendukungnya perusahaan dalam menghargai dan peduli pada kesejahteraannya seperti upaya dan dorongan yang diberikan perusahaan sebagai suatu bentuk perhatian dan tanggung jawab pada pemberdayaan para karyawannya (Siregar & Pasaribu, 2022). Terdapat tiga dimensi pada variabel ini yaitu penghargaan karyawan, kepedulian pada karyawan dan kondisi kerja.

3 Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan deskriptif dan asosiatif. Sumber data menggunakan data primer didapat langsung dari hasil penyebaran kuesioner dan survei langsung ke perusahaan CV Budi Jaya Abadi serta data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, *e-book*, dan lainnya. Teknik pengumpulan data berdasarkan studi kepustakaan yang diperoleh melalui sumber bacaan literatur seperti buku, jurnal, artikel, dan sebagainya sedangkan studi lapangan di dapatkan melalui penyebaran kuesioner dan kunjungan ke perusahaan. Instrumen penelitian untuk pengukuran kuesioner menggunakan skala interval dengan model pengukuran skala likert. Populasi yaitu seluruh tenaga kerja Perempuan CV Budi Jaya Abadi yang sebanyak 238 responden, menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *random sampling* dengan rumus slovin sehingga terhitung sejumlah 150 sampel. Metode analisis data yang diterapkan adalah SEM PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

4 Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden dari gambaran umum tentang *work-life balance* tenaga kerja perempuan pada CV Budi Jaya Abadi:

Tabel 3 : Tanggapan responden terhadap variabel *work-life balance*

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)	595,5	Baik
2	PLIW (<i>Personal Life Interfering With Work</i>)	608	Baik
3	PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	639,5	Sangat Baik
4	WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	612,5	Baik
Rata-rata		608	Baik

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa *work-life balance* tenaga kerja perempuan di CV Budi Jaya Abadi umumnya berada pada kategori "Baik". Ini menunjukkan bahwa dimensi dimensi yang ada "baik" dalam menggambarkan kondisi keseimbangan kehidupan kerja para tenaga kerja Perempuan di CV Budi Jaya Abadi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa pekerjaan mereka memiliki potensi untuk mengganggu kehidupan pribadi sehingga kurang tercapainya keseimbangan kehidupan mereka antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, meski begitu tenaga kerja perempuan terus berupaya untuk mengelola dengan baik dan mencari cara untuk membuat kehidupan pribadi mereka memperkuat kinerja mereka.

Berikut ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden dari gambaran umum tentang produktivitas tenaga kerja perempuan pada CV Budi Jaya Abadi:

Tabel 4 : Tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Produktivitas Individu	482.4	Cukup Baik
2	Produktivitas Organisasi	488	Cukup Baik
Rata-rata		485.2	Cukup baik

Secara keseluruhan dilihat dari tabel 4 produktivitas tenaga kerja perempuan di CV Budi Jaya Abadi mendapatkan skor rata-rata 485,2 dengan kriteria "Cukup Baik". Hal ini menunjukkan bahwa baik dilihat dari dimensi individu maupun organisasi, produktivitas berada pada tingkat yang cukup baik, akan tetapi masih diperoleh beberapa hal yang harus ditingkatkan. Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem dan proses yang masih dinilai efektif, mengoptimalkan sumber daya, memiliki alat yang memadai, dan cukup mampu dalam mencapai target namun masih belum mampu mencapai kategori yang "baik" dalam hal ini berarti bahwa sebagian besar tenaga kerja perempuan mampu menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan, tetapi belum mencapai potensi penuh mereka seperti tidak begitu konsistennya pencapaian target beberapa kurun waktu tertentu. Potensi maksimal disini dapat diartikan sebagai kemampuan dalam bekerja optimal yang bisa dicapai oleh karyawan jika mereka diberikan sumber daya, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Berikut ini merupakan rekapitulasi tanggapan responden dari gambaran umum tentang persepsi dukungan organisasi pada CV Budi Jaya Abadi:

Tabel 5 : Tanggapan responden terhadap variabel persepsi dukungan organisasi

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Penghargaan Karyawan	442.5	Cukup Baik
2	Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan	473	Cukup Baik
3	Kondisi Kerja	458	Cukup Baik
Rata-rata		457.8	Cukup baik

Secara keseluruhan, berdasarkan data tabel 5 persepsi dukungan organisasi di CV Budi Jaya Abadi mendapatkan skor rata-rata 457.8 dengan kriteria "Cukup Baik". Hal ini memperlihatkan keadaan dimana perusahaan telah cukup baik dalam memberikan dukungan kepada karyawan, namun masih terdapat sebagian aspek yang perlu lebih ditingkatkan. Fasilitas kerja yang memadai dan akses yang baik terhadap informasi dan sumber daya adalah dua aspek penting yang telah mendapat perhatian yang cukup baik dari perusahaan. Dengan terus meningkatkan kedua aspek ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi, yang akhirnya bisa berdampak baik pada kinerja perusahaan secara menyeluruh. Seperti apa yang dijelaskan oleh (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019) bahwa pekerja yang merasakan dukungan organisasi akan merasa diperhatikan, yang akan membantu mereka menghindari kesulitan dalam menyeimbangkan peran mereka serta meningkatkan produktivitasnya di tempat kerja.

4.2 Hasil Pengujian SEM-PLS

Pada pengujian SEM-PLS ini dilakukan dengan melalui dua pengujian yaitu *inner model* dan *outer model*.

1. Pengujian Outer Model

Berikut merupakan hasil dari *outer model*

a. Convergent Validity

Nilai *loading factor* dianggap memadai jika sebesar 0,50 sampai 0,60 dan indikator mempunyai ketergantungan kuat jika nilainya lebih dari 0,70 (Gozali & Latan, 2020). Dari pengolahan PLS ini didapat hasil bahwa indikator pada setiap variabel mempunyai nilai beban yang > 0,50 yang artinya

semua indikator dapat dinyatakan memiliki validitas yang tinggi, memenuhi persyaratan validitas *convergent*.

b. Discriminant Validity

Dari hasil pengolahan ini dihasilkan bahwa setiap indikator yang mewakili variabel penelitian menunjukkan nilai *cross-loading* tertinggi pada variabel yang dibentuknya. Ini memperlihatkan hasil konstruk dari setiap variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik. Dimana indikator konstruk mempunyai kualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator konstruk lainnya.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Diproleh hasil bahwa nilai AVE pada keseluruhan variabel *work-life balance*. Produktivitas dan persepsi dukungan organisasi memperoleh nilai $> 0,5$ yang telah sesuai dengan kriteria atau syarat dari PLS. maka dari itu dapat dinyatakan bahwa setiap variabel yang ada dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang masuk kedalam kategori baik.

d. Composite Reliability

Berdasarkan hasil *output* pengujian reliabilitas setiap variabel laten yang digunakan memiliki nilai > 0.70 baik untuk *composite reliability* maupun *cronbach's alpha*. Oleh karena itu, berdasarkan batas nilai minimum yang disyaratkan, dapat dikatakan bahwa semua struktur memiliki reliabilitas yang baik..

2. Pengujian Inner Model

Berikut merupakan hasil analisa dari *inner model*

a. Analisa R² (R-Square)

Hasil *R-Square* yang diperoleh untuk variabel produktivitas sebesar 0,370 dimana menunjukkan bahwa kemampuan variabel *work-life balance* melalui variabel persepsi dukungan organisasi dalam menjelaskan variabel produktivitas sebesar 37%.

b. Analisa F² (F-Square)

Nilai persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh relatif sangat rendah terhadap produktivitas sebesar 0,006. Kemudian nilai *F-Square* variabel *work-life balance* yang *relative* rendah pula yaitu sebesar 0,035. Disisi lain *work-life balance* mempunyai nilai yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,542 yang menempatkan pada kategori dampak *relative* kuat pada produktivitas

c. Analisa Q² (Q-Square)

Nilai ini untuk memahami pentingnya model prediksi dalam perumusan model structural dengan pengamatan interaksi antar variabel eksogen dan endogen menggunakan t-statistik. Didapat hasil Produktivitas sebesar 0,425 maka nilai diatas 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

d. Analisa Model Fit Test

Nilai NFI sebesar 0.615 kurang dari 0,957 maka nilai belum memenuhi kriteria akan tetapi dilihat dari nilai SRMR memiliki nilai sebesar $0,087 < 0,10$, maka model seuai dengan data. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SRMR sudah sesuai dengan basis komparatif sesuai dengan basis *line*.

Uji Hipotesis atau Signifikansi (Bootstrapping)

Tabel 6 : Hasil Pengolahan *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Persepsi Dukungan Organisasi -> Produktivitas	-0.061	-0.068	0.070	0.875	0.191
Work-life Balance -> Persepsi Dukungan Organisasi	0.183	0.212	0.076	2.391	0.009

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work-life Balance -> Produktivitas	0.594	0.598	0.068	8.697	0.000

1. Pengaruh Work-life Balance pada Produktivitas

Bahwa konstruk dari *work-life balance* terhadap produktivitas memiliki nilai T-statistik sebesar 8.697, yang melebihi 1,96, serta nilai P-value sebesar 0,000, yang bernilai lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, mengonfirmasi bahwa *work-life balance* mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perempuan di CV Budi Jaya Abadi. Hasil ini menunjukkan bahwa saat karyawan bisa menyeimbangkan antara tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, kinerja mereka di tempat kerja meningkat. *work-life balance* yang bagus memicu kemungkinan karyawan untuk membagi waktu dan energi yang mereka miliki secara lebih efektif antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Karyawan yang mampu mengelola waktu mereka dengan baik untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih jarang mengalami *burnout* dan kelelahan. Keharmonisan seperti ini perlu didapatkan juga di ciptakan untuk mengimbangi banyaknya hal yang dilakukan dengan berbagai tantangan dan tekanan yang dirasakan untuk Sebagian para tenaga kerja. Ketika stres dan kelelahan berkurang, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian oleh (Yahya, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap produktivitas.

2. Pengaruh Work-life Balance pada Persepsi Dukungan Organisasi

Konstruk persepsi dukungan organisasi terhadap produktivitas menunjukkan nilai T-statistik 2.391 yang lebih tinggi dari 1.96 dan nilai P-value 0.009 yaitu di atas nilai 0.05, yang menunjukkan bahwa maka H_0 ditolak artinya maka *work-life balance* memiliki pengaruh pada persepsi dukungan organisasi. Peningkatan secara positif dapat diartikan pada saat seseorang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Adanya kehidupan yang lebih seimbang dan harmonis memberikan afirmasi positif dan baik kepada bagaimana cara pandangan seseorang terhadap sesuatu saat mendapatkan hal baik dari hal tersebut. Saat perusahaan bisa mengelola atau memberikan kebijakan yang mendukung WLB yang baik pada karyawannya maka kemungkinan karyawan akan memberikan timbal balik yang baik pula pada pandangan pola pikir mereka dalam menilai dukungan yang diberikan perusahaan. Dengan memperhatikan empat dimensi yang direfleksikan yang dilihat berdasarkan apa yang diungkapkan, dialami dan dirasakan oleh para tenaga kerja perempuan CV Budi Jaya Abadi. Tenaga kerja yang berhasil mencapai keseimbangan sehat antara kehidupannya cenderung merasa lebih dihargai, diakui, serta didukung oleh atasannya (Hendriatno & Marhalinda, 2020). Penelitian oleh (James & Purba, 2017) dan (Rabani & Budiani, 2021) mendukung hal ini, menyatakan bahwa mengurangi konflik kestabilan pekerjaan dengan pribadi, menawarkan fleksibilitas kerja, dan membina lingkungan yang mendorong karyawan dalam upaya mencapai kesepadan yang tepat, semuanya dimungkinkan oleh persepsi yang tinggi terhadap dukungan organisasi. Manfaatnya bisa sangat besar jika ada keseimbangan kehidupan ini yang baik dan persepsi positif terhadap dukungan organisasi untuk tenaga kerja perempuan. Secara umum, para tenaga perempuan cenderung merasakan besarnya kepuasan kerja, mempunyai kesejahteraan psikologis lebih baik, dan menunjukkan produktivitas tinggi. Oleh karena itu, semakin baik keseimbangan yang dirasakan oleh tenaga kerja perempuan, semakin positif persepsi mereka terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan. Bahkan dukungan organisasi yang paling kecil pun akan diterima dengan baik. Hasil ini selaras bersama penelitian (Hassan et al., 2022), yang mengungkap hasil jika *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Persepsi Dukungan Organisasi.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Produktivitas

Konstruk persepsi dukungan organisasi pada produktivitas menunjukkan nilai T-statistik 0,875 yang kurang dari 1,96 serta menghasilkan nilai P-value 0.191, dimana lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa maka H0 diterima artinya bahwa persepsi dukungan organisasi tidak ada pengaruh pada produktivitas. Hasil ini berbeda dengan hipotesis awal yang mengemukakan bahwa saat karyawan merasa didukung oleh perusahaan, mereka akan lebih produktif. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun dukungan dari organisasi dianggap penting oleh karyawan, hal itu tidak selalu diterjemahkan ke dalam peningkatan produktivitas kerja. indikasi lainnya yaitu dukungan organisasi tidak cukup kuat untuk mengatasi hambatan-hambatan internal tersebut. Faktanya akan sangat memungkinkan bahwa terdapat aspek lainnya yang justru mempunyai pengaruh yang lebih tinggi pada produktivitas tenaga kerja dapat menjadi salah satu penjelasan untuk hasil ini (Rizqi, 2014). Hasil penelitian ini memperoleh hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Putriana et al., 2023), (Haekal, 2016) dan temuan Sari (2023) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Aqdami, 2021) yang mengemukakan hasil penelitiannya yaitu persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh pada produktivitas dan berkorelasi negatif.

Tabel 7 : *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work-life Balance -> Persepsi Dukungan Organisasi -> Produktivitas	0.011	0.015	0.015	0.729	0.233

4. Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas melalui Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan pengolah *specific indirect effects* didapatkan hasil konstruk *work-life balance* terhadap persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai T-statistik 0.729 yang kurang dari 1,96 dan nilai P-value 0.233 yang menunjukan hasil di atas 0.05 yang menunjukkan bahwa maka H0 diterima artinya bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh pada produktivitas kerja saat dimediasi oleh persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini mengindikasikan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja. Salah satu alasan utama yang menjelaskan hasil ini adalah bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan mungkin tidak cukup signifikan untuk memperkuat efek positif dari *work-life balance* terhadap produktivitas. Meskipun karyawan merasa jika mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, persepsi mereka mengenai dukungan dari organisasi tidak cukup kuat untuk mendorong mereka meningkatkan produktivitas pada tenaga kerja Perempuan di CV Budi Jaya Abadi. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian (Kharimah & Agus, 2019) Tetapi hasil penelitian ini selaras dengan (Rahajeng & Handayani, 2019) dimana pada penelitian ini juga menunjukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara langsung melalui variabel mediasi pada produktivitas karyawan.

5 Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Simpulan penelitian ini yaitu, *Work-life balance* pada tenaga kerja perempuan CV Budi Jaya Abadi berkategori baik. terungkap melalui tanggapan responden terhadap dimensi *personal life enhancement of work* yang mencerminkan bahwa tenaga kerja perempuan mencapai *work-life balance* ketika kehidupan pribadi mereka memberikan dampak positif pada pekerjaannya. Persepsi dukungan

organisasi pada tenaga kerja Perempuan CV Budi Jaya Abadi cukup baik, ditunjukkan oleh dimensi memperhatikan kesejahteraan karyawan yang mencerminkan bahwa para tenaga kerja perempuan menilai perusahaan sudah cukup baik dalam mendukung kesejahteraan karyawan. Produktivitas pada tenaga kerja perempuan secara umum masih dinilai cukup baik oleh para tenaga kerja perempuan meskipun nilai pada variabel ini lebih rendah dari variabel lainnya. Menggambarkan para tenaga kerja perempuan masih dihadapkan dengan sejumlah kendala yang mengakibatkan tidak tercapainya target produksi, akan tetapi masih dapat diatasi dan dianggap wajar.

Work-life balance berpengaruh terhadap produktivitas pada tenaga kerja perempuan di CV Budi Jaya Abadi. Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif pada produktivitas tenaga kerja perempuan di perusahaan ini. Semakin baik *work-life balance* yang dirasakan, semakin tinggi produktivitas mereka.

Work-life balance berpengaruh terhadap persepsi dukungan organisasi pada tenaga kerja Perempuan di CV Budi Jaya Abadi. Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi bagaimana tenaga kerja perempuan di perusahaan ini memandang dukungan yang diberikan oleh organisasi. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan persepsi positif mereka terhadap dukungan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh pada produktivitas tenaga kerja perempuan CV Budi Jaya Abadi. Artinya, bagaimana tenaga kerja perempuan memandang dukungan dari organisasi tidak berdampak signifikan pada produktivitas mereka. Dengan kata lain, persepsi dukungan organisasi bukanlah faktor utama yang memengaruhi produktivitas mereka.

Work-life balance tidak berpengaruh terhadap produktivitas yang dimediasi oleh variabel persepsi dukungan organisasi pada tenaga kerja perempuan pada CV Budi Jaya Abadi. Artinya, meskipun *work-life balance* memiliki pengaruh pada produktivitas, pengaruh tersebut tidak terjadi melalui persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan produktivitas.

5.2 Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut, bagi objek penelitian, berkaitan dengan variabel *work-life balance* maka perusahaan disarankan untuk dapat mengembangkan dan memperkuat program yang mendukung dimensi *work interference with personal life* semisal memberikan fleksibilitas jam kerja, perusahaan bisa menerapkan kebijakan waktu kerja fleksibel sehingga karyawan dapat menyelaraskan waktu mulai dan selesai bekerja dengan kebutuhan pribadi mereka, sepanjang jumlah jam kerja yang ditentukan terpenuhi. Berkenaan dengan beban kerja dapat dilakukan penyesuaian dengan memperhatikan hasil kaji ulang atas *job analysis*, *job description* dan *job specification*, guna menjamin bahwa pekerja memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya. Program kesejahteraan yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat ditawarkan, seperti konseling, layanan kesehatan mental, dan kegiatan rekreasi. Perusahaan juga disarankan mengembangkan dimensi penghargaan karyawan dengan program penghargaan formal, umpan balik positif, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas individu, disertai evaluasi kinerja yang transparan dan umpan balik konstruktif.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lintas sektor dan lintas wilayah. Coba cari variabel mediasi lain yang berbeda untuk dapat memperkuat pengaruh positif dari *work-life balance* terhadap produktivitas. Melihat apakah hasil yang serupa ditemukan dalam konteks yang berbeda. Hal ini dapat membantu memahami apakah temuan ini bersifat umum atau spesifik untuk industri garmen di Kabupaten Garut saja. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi aspek maupun faktor lainnya dalam dukungan organisasi yang mungkin mempengaruhi produktivitas.

6 Daftar Pustaka

- Al-Jauhari, A. (2022). Penyusunan Buku Data Terpilah Gender Kabupaten Garut. *Dinas PPKBPPPA Kabupaten Garut*, 44(1), i–Vi. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44i1.470>
- Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13138>
- Aqdami, R. K. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Spiritualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 183. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13154>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2017). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Haekal, F. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 4(2), 269–276. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4012>
- Hassan, A., Donianto, C., Kirolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung. *Ikra-Ith Ekonomika*, 3(3), 125–133. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1046>
- James, A., & Purba, S. D. (2017). EFEK MODERASI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MEDIASI WORK-LIFE BALANCE PADA PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN WANITA DI PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk.). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 53–73. <https://doi.org/10.25170/jm.v14i1.797>
- Kharimah, F. L., & Agus, F. (2019). PENGARUH LMX TERHADAP KINERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN UID JATIM. *Ilmu Manajemen*, 7(3), 885–894.
- Kurniawan, I. S., & Cahyaningtyas, T. (2020). Jurnal produktivitas. *Jurnal Produktivitas*, 7, 62–69.
- Moerdijat, L. (2023). *Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus Ditingkatkan*. Sekretariat Jenderal MPR RI. <https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan>
- Oswaldo, I. (2024). *10 Perusahaan Tekstil ini PHK 13.800 Karyawan di 2024, Pesangon Belum Jelas*. DetikFinance. <https://finance.detik.com/industri/d-7389980/10-perusahaan-tekstil-ini-phk-13-800-karyawan-di-2024-pesangon-belum-jelas>
- Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 82–86. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23578>
- Putriana, D., Eriawati, D. M., & Nulipata, M. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.56>
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT . X Tasya Rabani Meita Santi Budiani. *Jurnal Unesa*, 8 NO., 1–15.
- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2019). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan di DKI Jakarta melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*, 021, 1–7.
- Rizqi, F. K. (2014). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Usaha Batik Di Kabupaten

- Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 7.
- Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.492>
- Sari, C. Y. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Direktorat SDM dan Umum Kantor Pusat PT . Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 17288–17296.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/265/189>
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 215–228. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620>
- Yahya, R. Z. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20–40. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186>