

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK-LIFE*
BALANCE PADA KARYAWAN *HYBRID***

SKRIPSI

Arsy Fitradly Setiawan
21.E1.0339



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2025

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *WORK-LIFE* *BALANCE* PADA KARYAWAN *HYBRID*

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi Universitas
Katolik Soegijapranata Semarang dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Oleh:

Arsy Fitrady Setiawan

21.E1.0339



PROGRAM STUDI SARJANA PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2025

Hubungan Iklim Organisasi dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Hybrid

(*Relationship between Organizational Climate and Work-Life Balance In Hybrid Employees*)

Arsy Fitriady Setiawan, Kristiana Haryanti

Soegijapranata Catholic University, Semarang, Indonesia

Abstrak

Penerapan *work from home* membuat jam kerja menjadi tidak menentu dan sering melewati batas waktu normal. Kondisi ini masih berlangsung pasca pandemi, menyebabkan karyawan sulit membedakan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tuntutan untuk selalu responsif di luar jam kerja pun memperburuk ketidakseimbangan ini. Hal ini mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif atau bisa juga disebut dengan *work-life balance*. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data melalui formulir google (gform), dengan jumlah 112 responden karyawan di PT. X. Data analisis menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*, karena data berdistribusi tidak normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dengan *work-life balance*, dengan nilai $r = 0.740$ dan nilai signifikansi ($p < 0.01$). Temuan ini mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *work-life balance* pada karyawan di PT. X.

Kata kunci: Iklim Organisasi, *Work-Life Balance*, Sumber Daya Manusia

Abstract

The implementation of *work from home* makes working hours uncertain and often exceeds normal time limits. This condition continues after the pandemic, making it difficult for employees to distinguish between work and personal life. The demand to always be responsive outside of working hours also worsens this imbalance. This refers to an individual's ability to balance work and personal life effectively or can also be called *work-life balance*. One factor that can affect *work-life balance* is organizational climate. This study aims to determine the

relationship between organizational climate and work-life balance in employees in an organization. This study uses a quantitative correlational method with a purposive sampling technique. Data collection through a google form (gform), with a total of 112 employee respondents at PT. X. Data analysis using the Spearman Rho correlation test, because the data is not normally distributed. The results of the study showed a positive correlation between organizational climate and work-life balance, with a value of $r = 0.740$ with signification value ($p < 0.01$). This finding supports the hypothesis that there is a positive relationship between organizational climate and work-life balance in employees at PT. X.

Keywords: *Organizational Climate, Work-Life Balance, Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam membangun dan menjalankan sebuah organisasi. Menurut Abdullah (2017), manusia adalah unsur utama dan aset paling vital dibandingkan dengan jenis sumber daya lainnya. Sumber daya manusia berperan besar dalam mengarahkan serta menentukan bagaimana sistem dalam organisasi berjalan. Huzain (2021) juga menegaskan bahwa sumber daya manusia sangat berharga karena memberikan kontribusi, memiliki potensi, serta peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Organisasi selalu mengupayakan menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada posisi yang sesuai serta memastikan para karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas guna mendukung tercapainya tujuan organisasi (Amelia dkk., 2022).

Sejak terjadinya bencana covid-19 di Indonesia pada tahun 2020, sistem kerja sebelumnya yaitu *work from office* (WFO) telah diganti menjadi *work from home* (WFH) yang bertujuan untuk menekan laju perkembangan virus covid-19. Bloom dkk. (dalam Dua & Hyronimus, 2020) menyatakan bahwa terdapat dua masalah utama bagi suatu organisasi mengenai sumber daya manusia saat melakukan pekerjaan dari rumah. Pertama, apakah *work from home* ini memiliki manfaat dalam meningkatkan keuntungan dan keproduktifan. Kemudian masalah yang kedua yaitu menyangkut tentang kekhawatiran dalam memburuknya keseimbangan kehidupan kerja atau bisa disebut juga dengan *work-life balance* dan peran *work from home* dalam mengatasi permasalahan ini.

Sistem kerja yang telah berubah pada masa pandemi ini telah membuat karyawan lebih lama dalam melakukan pekerjaan untuk dapat memenuhi serta