

**PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE*  
*BALANCE* TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA GURU  
DI SMAN 1 GAMBUT**

**Skripsi**

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat  
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi  
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Muhammad Raihan

2110914110001

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

**Juni, 2025**

Skripsi

**PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA GURU DI SMAN 1 GAMBUT**

dipersiapkan dan disusun oleh

**Muhammad Raihan**

telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada tanggal 20 Juni 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing Utama



**Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog**  
NIP. 197409082008122001

Anggota Dewan Penguji Lain



**Ainun Alkaff, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 199406012025062004

Pembimbing Pendamping,




**Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog**  
NIP. 197009192005012002



**Siti Ra'iyati, S.Psi.L., M.Psi.**  
NIPPPK. 199212262023212035

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



**Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198302172008122001  
Ketua Jurusan Psikologi

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 15 Mei 2025



Muhammad Raihan

NIM 2110914110001

## ABSTRAK

### PERANAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA GURU DI SMAN 1 GAMBUT

Muhammad Raihan

Permasalahan kesejahteraan guru di Indonesia berdampak pada menurunnya motivasi serta terganggunya fokus kerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru, karena berperan dalam menjaga kepuasan, semangat, dan kinerja. Penelitian ini bertujuan mengkaji peranan persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru di SMAN 1 Gambut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik sampel jenuh, melibatkan 57 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara luring dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 27 for Windows. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, persepsi dukungan organisasi dan *work-life balance* berperan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja ( $F = 13,750$ ;  $p < 0,05$ ;  $R^2 = 0,378$ ). Secara parsial, hanya persepsi dukungan organisasi yang berperan signifikan ( $t = 3,546$ ;  $p < 0,05$ ), sedangkan *work-life balance* tidak signifikan ( $t = 1,787$ ;  $p > 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi, seperti keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan, memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya, *work-life balance* kurang berperan tanpa persepsi dukungan organisasi yang kuat. Hasil ini memberikan pemahaman pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja, serta masukan praktis bagi sekolah dalam merancang strategi kesejahteraan guru.

Kata Kunci: persepsi dukungan organisasi, *work-life balance*, kualitas kehidupan kerja

## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK-LIFE BALANCE ON THE QUALITY OF WORK LIFE AMONG TEACHERS AT SMAN 1 GAMBUT**

Muhammad Raihan

*The issue of teacher welfare in Indonesia has led to declining motivation and disrupted work focus. This condition highlights the importance of improving teachers' quality of work life because it plays a key role in maintaining job satisfaction, enthusiasm, and performance. This study aims to examine the role of perceived organizational support and work-life balance on the quality of work life among teachers at SMAN 1 Gambut. A quantitative correlational approach was used, with a saturated sampling technique involving 57 teachers as respondents. Data were collected through offline questionnaires that had been tested for validity and reliability. The analysis was conducted using multiple linear regression with the help of IBM SPSS version 27 for Windows. The results showed that, simultaneously, perceived organizational support and work-life balance had a significant effect on quality of work life ( $F = 13.750$ ;  $p < 0.05$ ;  $R^2 = 0.378$ ). However, partially, only perceived organizational support had a significant effect ( $t = 3.546$ ;  $p < 0.05$ ), while work-life balance did not ( $t = 1.787$ ;  $p > 0.05$ ). These findings indicate that perceived organizational support, such as fairness, supervisor support, and recognition, plays a crucial role in shaping quality of work life. In contrast, work-life balance alone has little impact without strong perceived organizational support. The results provide important insights into the significance of perceived organizational support in enhancing quality of work life, and offer practical input for schools in designing teacher welfare strategies.*

*Keywords: perceived organizational support, work-life balance, quality of work life*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Peranan Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work-Life Balance* terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Guru di SMAN 1 Gambut”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Universitas Lambung Mangkurat. Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa syukur yang mendalam serta ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCAM atas kesempatan yang diberikan serta dukungan berupa fasilitas yang memungkinkan terlaksananya proses perkuliahan dan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Ibu Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog, atas bantuan dan kebijakan yang diberikan, sehingga proses pengerjaan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

3. Ibu Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog dan Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si, Psikolog selaku pembimbing skripsi, yang telah dengan penuh perhatian memberikan saran, masukan, motivasi, dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Ibu Ainun Alkaff, M.Psi., Psikolog selaku penguji utama dan Ibu Siti Rai'yati S.Psi.I., M.Psi selaku penguji pendamping yang telah turut berperan penting dalam memberikan saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog, yang bertindak sebagai dosen pembimbing akademik, atas waktu yang telah diluangkan serta kontribusi pemikiran dan bimbingan yang sangat berarti bagi penulis selama proses ini berlangsung.
6. Bapak Drs. H. Indriyono, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMAN 1 Gambut yang telah memberikan izin dan mendukung seluruh proses pelaksanaan penelitian skripsi ini.
7. Ibu Halisah Indriani, S.Pd selaku Wakasek Humas SMAN 1 Gambut yang telah membantu dan membersamai peneliti dalam pengambil data penelitian mulai dari proses perizinan, pendataan guru, narahubung hingga melaksanakan penelitian.
8. Seluruh guru sebagai responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, mulai dari tahap studi pendahuluan, uji keterbacaan, uji coba, hingga pengambilan data penelitian skripsi.

9. Seluruh anggota keluarga, terkhususnya kedua orang tua penulis yang sejak awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini senantiasa memfasilitasi, menyertai, mendukung, mendoakan, membantu, serta memahami penulis dalam berbagai kondisi.

10. Semua pihak atas sumbangan pikiran dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang konstruktif untuk mendukung peningkatan kualitas penelitian kuantitatif di masa mendatang.

Banjarbaru, 15 Mei 2025

Muhammad Raihan

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Kualitas Kehidupan Kerja .....	15
2.1.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja .....	15
2.1.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja.....	17
2.1.3 Faktor Kualitas Kehidupan Kerja.....	19
2.2 Persepsi Dukungan Organisasi .....	21
2.2.1 Definisi Persepsi Dukungan Organisasi .....	21
2.2.2 Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi.....	23
2.2.3 Faktor Persepsi Dukungan Organisasi.....	25

2.3	<i>Work-Life Balance</i> .....	27
2.3.1	Definisi <i>Work-Life Balance</i> .....	27
2.3.2	Dimensi <i>Work-Life Balance</i> .....	29
2.3.3	Faktor <i>Work-Life Balance</i> .....	31
2.4	Peranan Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.....	33
2.5	Landasan Teori.....	35
2.6	Hipotesis .....	40
2.6.1	Secara Simultan .....	40
2.6.2	Secara Parsial.....	40
BAB III	METODE PENELITIAN .....	41
3.1	Rancangan Penelitian .....	41
3.2	Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	41
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	41
3.2.2	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian....	42
3.3	Subjek dan Tempat Penelitian .....	43
3.3.1	Guru Aktif di SMAN 1 Gambut .....	44
3.3.2	Bersedia menjadi Partisipan .....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1	Instrumen Penelitian.....	45
3.4.2	Pelaksanaan Uji Coba.....	48
3.4.3	Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas Alat Ukur .....	49
3.4.4	Hasil Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas Alat Ukur ..	52
3.5	Analisis Data.....	57
3.5.1	Uji Asumsi .....	57
3.5.2	Uji Hipotesis.....	59
BAB IV	PEMBAHASAN.....	62
4.1	Gambaran Subjek Penelitian .....	62
4.2	Pelaksanaan Penelitian .....	63

4.3 Hasil Penelitian.....	65
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian .....	65
4.3.2 Hasil Analisis Data .....	72
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis Regresi Berganda .....	74
4.4 Pembahasan .....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran .....	89
5.2.1 Bagi Subjek .....	89
5.2.2 Bagi Sekolah.....	89
5.2.3 Bagi Pendidikan.....	90
5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	102

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 3.1</b> <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Dukungan Organisasi Hasil Adaptasi .....	46
<b>Tabel 3.2</b> <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Life Balance</i> Hasil Adaptasi .....	47
<b>Tabel 3.3</b> <i>Blue Print</i> Skala Kualitas Kehidupan Kerja Hasil Adaptasi.....	48
<b>Tabel 3.4</b> <i>Alpha Cronbach's</i> untuk Mengetahui Reliabilitas .....	51
<b>Tabel 3.5</b> <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Dukungan Organisasi sebelum Uji Coba... 52	52
<b>Tabel 3.6</b> <i>Blue Print</i> Skala Persepsi Dukungan Organisasi setelah Uji Coba .....	53
<b>Tabel 3.7</b> <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Life Balance</i> sebelum Uji Coba .....	54
<b>Tabel 3.8</b> <i>Blue Print</i> Skala <i>Work-Life Balance</i> setelah Uji Coba .....	54
<b>Tabel 3.9</b> <i>Blue Print</i> Skala Kualitas Kehidupan Kerja sebelum Uji Coba .....	56
<b>Tabel 3.10</b> <i>Blue Print</i> Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba.....	56
<b>Tabel 4.1</b> Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian .....	66
<b>Tabel 4.2</b> Perbandingan Skor Hipotetik dan Skor Empirik Variabel Penelitian ...	66
<b>Tabel 4.3</b> Norma Pengelompokan .....	68
<b>Tabel 4.4</b> Norma Pengelompokan Persepsi Dukungan Organisasi .....	68
<b>Tabel 4.5</b> Pengelompokan Data Persepsi Dukungan Organisasi .....	69
<b>Tabel 4.6</b> Norma Pengelompokan <i>Work-Life Balance</i> .....	70
<b>Tabel 4.7</b> Pengelompokan Data <i>Work-Life Balance</i> .....	70
<b>Tabel 4.8</b> Norma Pengelompokan Kualitas Kehidupan Kerja.....	71
<b>Tabel 4.9</b> Pengelompokan Data Kualitas Kehidupan Kerja .....	71
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Normalitas Studi menggunakan <i>Standardized Residual</i> .....	72

<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Multikolinearitas Studi .....	73
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas Studi .....	74
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Signifikansi Simultan Studi.....	75
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi Studi .....	76
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Signifikansi Parsial Studi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Skema Peranan Persepsi Dukungan Organisasi dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kualitas Kehidupan Kerja pada Guru di SMAN 1 Gambut.....	39
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Visual Q-Q Plot Normalitas Residual Studi.....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Skala Penelitian .....	103
A.1 Skala Adaptasi Kualitas Kehidupan Kerja oleh Dewi, dkk. (2024) .....	103
A.2 Skala Kualitas Kehidupan Kerja setelah Uji Coba.....	104
A.3 Skala Adaptasi Persepsi Dukungan Organisasi oleh Purwaningrum, dkk. (2022).....	105
A.4 Skala Persepsi Dukungan setelah Uji Coba.....	106
A.5 Skala Adaptasi Keseimbangan Kehidupann Kerja oleh Maimunah, dkk. (2024) .....	106
A.6 Skala Keseimbangan Kehidupann Kerja setelah Uji Coba .....	107
B. Perizinan Peminjaman Skala Penelitian .....	109
B.1 Perizinan Peminjaman Skala Adaptasi Kualitas Kehidupan Kerja oleh Dewi, dkk. (2024).....	109
B.2 Perizinan Peminjaman Skala Adaptasi Persepsi Dukungan Organisasi oleh Purwaningrum dkk (2022).....	110
B.3 Perizinan Peminjaman Skala Adaptasi <i>Work-Life Balance</i> oleh Maimunah, dkk. (2024) .....	111
C. Validitas Alat Ukur .....	112
C.1 Validitas Alat Ukur Kualitas Kehidupan Kerja.....	112
C.2 Validitas Alat Ukur Persepsi Dukungan Organisasi .....	118
C.3 Validitas Alat Ukur <i>Work-Life Balance</i> .....	121
D. Dokumentasi Studi Pendahuluan .....	125
E. Angket Penelitian.....	127

F. Data Uji Coba Penelitian.....	133
F.1 Data Bersih Uji Coba Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	133
F.2 Data Valid dan <i>Reverse</i> Aitem Uji Coba Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	133
F.3 Data Bersih Uji Coba Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	134
F.4 Data Valid dan <i>Reverse</i> Aitem Uji Coba Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	135
F.5 Data Bersih Uji Coba Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	136
F.6 Data Valid dan <i>Reverse</i> Aitem Uji Coba Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	137
G. Data Penelitian .....	138
G.1 Data <i>Reverse</i> Aitem Penelitian Skala Kualitas Kehidupan Kerja .....	138
G.2 Data <i>Reverse</i> Aitem Penelitian Skala Persepsi Dukungan Organisasi ....	139
G.3 Data <i>Reverse</i> Aitem Penelitian Skala <i>Work-Life Balance</i> .....	141
H. Hasil Analisis Pengujian Data Uji Coba Penelitian .....	142
H.1 Hasil Analisis Uji Coba Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	142
H.2 Hasil Analisis Uji Coba Skala Persepsi Dukungan Organisasi .....	144
H.3 Hasil Analisis Uji Coba Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	146
I. Hasil Uji Asumsi Dasar Penelitian.....	147
I.1 Uji Normalitas.....	147
I.2 Uji Multikolinearitas .....	148
I.3 Uji Heteroskedastisitas.....	148

J. Hasil Uji Hipotesis .....	149
J.1 Uji Regresi Simultan.....	149
J.2 Uji Regresi Parsial .....	149
J.3 Uji Koefisien Determinasi .....	149
K. Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Mahasiswa .....	150
L. Kartu Bimbingan Skripsi .....	152
M. Skrining Etik dari Pembimbing .....	153
N. Sertifikat Hasil Uji Plagiasi.....	159
O. Formulir Cek Referensi.....	160
P. Surat Perizinan .....	161
P.1 Surat Izin Studi Pendahuluan .....	161
P.2 Izin Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	162
P.3 Izin Pelaksanaan Penelitian .....	163
Q. Formulir Cek Format Laporan dan Tata Tulis.....	164