

Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan *Work Life Balance*

(1)*Andreani Ratna Sari, (2)Alimatus Sahrah

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*Email: ratnasariandreani@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the relationship between work engagement and work-life balance for employees, 2) the relationship between workload and work-life balance for employees, 3) jointly between work engagement and workload and work-life balance. life balance for employees. The research sample was 52 employees at Bank X in the Marketing division. The data collection method in this study used the WLB scale, work engagement scale, and workload scale. Data analysis using product moment correlation analysis and multiple linear regression. The results showed: 1) There was a positive relationship between work engagement and Work Life Balance for employees, the correlation was 0.718 ($p < 0.01$); 2) The negative relationship between workload and WLB, obtained a correlation value of 0.654 ($p < 0.01$); 3) The joint relationship between work engagement and workload with WLB obtained an F value of 43.750 and a correlation coefficient of 0.801 ($p < 0.01$) and effective contribution work engagement and workload to WLB is 51.4% while the remaining 48.6% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Work life-balance, Work engagement, Workload.*

PENDAHULUAN

Bagi setiap karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, karyawan merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang karyawan juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh karyawan agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang. Di dalam kenyataan, mengatur keseimbangan antara kehidupan pekerjaan tidaklah mudah. Pengaturan menjadi tidak mudah pada saat karyawan memiliki masalah di luar pekerjaannya, di dalam hal ini permasalahan keluarga. Pengaturan yang dibutuhkan bukan hanya pengaturan waktu tetapi juga pikiran yang akan menyita perhatian karyawan (Magdalena, 2016).

Masalah yang dihadapi karyawan akan membebani dan membuat pekerjaannya menjadi tidak maksimal. Kondisi yang sebaliknya, mungkin saja terjadi, permasalahan di tempat kerja yang belums terselesaikan akan menjadi beban pikiran dan akan terbawa pada kehidupan di luar pekerjaan. Sebagai seorang karyawan yang sudah memiliki keluarga dituntut untuk dapat mengatur keseimbangan di antara pekerjaan yang memberikan penghasilan untuk melanjutkan kehidupan dengan tanggung jawab sebagai bagian dari keluarga. Karyawan akan beruntung dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawabnya di rumah, artinya karyawan merasa tidak ada yang dikorbankan antara pekerjaan atau tanggung jawab keluarga.

Setiap organisasi ingin menjadi yang terbaik salah satunya dengan memiliki SDM yang berkualitas dan dapat bekerja keras dan untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkinerja baik adalah SDM yang memiliki *Work Life Balance* atau disingkat WLB. Karyawan yang memiliki WLB yang baik maka akan memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Fisher et al (2009) WLB adalah suatu keadaan ketika seseorang mengalami kepuasan adanya keseimbangan dalam kehidupan sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi dan kedua peran dapat berjalan dengan baik. Pendapat lain disampaikan oleh Greenhaus et al (2003) bahwa WLP merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat diseimbangkan.

Adapun aspek-aspek dari WLB menurut Fisher et al (2009) terdiri dari: 1) Aspek *Work interference personal life (WIPL)*, aspek ini mengungkapkan adanya interferensi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Artinya, pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini memberikan efek negatif pada kehidupan pribadi.; 2) Aspek *Personal life interference work (PLIW)*, aspek ini mengungkapkan adanya interferensi dari kehidupan pribadi pada pekerjaan. Artinya, kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi pekerjaan individu tersebut. Interferensi ini menyebabkan adanya ketidak efektifan performa seseorang dalam pekerjaannya; 3) *Work-personal life enhancement (WPLE)*, aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi dan memberi efek positif pada kedua ranah tersebut. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan; 4) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (Novelia et al.,2013). Aspek ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

Masalah WLB yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah stres, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan stres, seseorang mudah terserang penyakit terutama jantung dan *stroke*. Pemasalahan WLB juga menjadi isu yang penting bagi manajemen di berbagai perusahaan.

Faktor-faktor WLB menurut Schabracq et al (2003) terdiri dari: *work engagement*, beban kerja, dukungan organisasi, keluarga dan kecerdasan emosi. Adapun dalam penelitian ini akan difokuskan pada dua faktor yaitu keterikatan kerja (*work engagement*) dan beban kerja (*workload*) karena kondisi dilapangan mengindikasikan banyak pekerjaan yang sedang dilakukan, banyak program-program pemerintah yang harus disalurkan dengan cepat dan tepat sehingga sangat dituntut ketelitian dan kecepatan yang tinggi dan kadang membuat beban kerja menjadi berat karena tuntutan harus cepat dan tepat terealisasi serta membuat karyawan untuk *engage* dengan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara keterikatan kerja dengan *work life balance* pada Karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada Karyawan?
3. Apakah ada hubungan secara bersamaan antara keterikatan kerja dan beban kerja dengan *work-life balance* pada Karyawan?

METODE

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan variabel variabel tergantung (Y) yaitu beban kerja dan variabel bebas WLB dan keterikatan kerja. Populasi penelitian ini merupakan karyawan di Bank X dengan kriteria berada pada divisi marketing, sudah berkeluarga/menikah. Alasan peneliti memilih kriteria tersebut karena berdasarkan studi pendahuluan didapatkan karyawan pada divisi Marketing yang memiliki permasalahan dengan WLB dan peneliti memilih lebih spesifik pada karyawan yang sudah berkeluarga karena karyawan yang sudah menikah memiliki peran yang perlu seimbang antara pekerjaan dan kehidupan personal terutama keluarga.

Adapun total populasi penelitian sebanyak 52 orang yang ditentukan dengan menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dilibatkan dalam penelitian tersebut. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah total sampling (Sugiyono, 2013).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert Menurut (Sugiyono, 2016) skala likert adalah dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisa data dalam uji hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi/uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji prasyarat data penelitian adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak (Azwar, 2018). Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorv Smirnov Z	p	Subjek	Keterangan
WLB	0,113	0,097	52	Normal
Keterikatan Kerja	0,096	0,200	52	Normal
Beban Kerja	0,110	0,162	52	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada masing-masing variabel didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai K-S Z variabel WLB sebesar 0,113 dan nilai p sebesar 0,097 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel WLB memiliki sebaran data normal.
- 2) Nilai K-S Z variabel keterikatan kerja sebesar 0,096 dan nilai p sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki sebaran data normal.
- 3) Nilai K-S Z variabel beban kerja sebesar 0,110 dan nilai p sebesar 0,162 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki sebaran data normal.

b. Uji Linieritas

Asumsi linieritas menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen harus linier (Azwar, 2018). Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji F, dengan kaidah data dinyatakan linier jika $p < 0,05$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel X	Variabel Y	Nilai		Keterangan
		F	p	
Keterikatan Kerja	WLB	62,903	0,000	Linier
Beban Kerja		29,603	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel keterikatan kerja mempunyai nilai F sebesar 62,903 dengan signifikansi pada *linierity* ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel keterikatan kerja dengan WLB memiliki hubungan linier.
- 2) Variabel beban kerja mempunyai nilai F sebesar 29,603 dengan signifikansi pada *linierity* ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja dengan WLB memiliki hubungan linier.

c. Uji Hipotesis

Hasil uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan linier, maka analisis data untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diteruskan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk pengujian hipotesis 1 dan 2 serta analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis 3. Hasil analisis korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

Variabel X	Variabel Y	Nilai		Keterangan
		Korelasi	p	
Keterikatan Kerja	WLB	0,718	0,000	Signifikan
Beban Kerja		0,654	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan WL, didapatkan nilai korelasi *product moment* sebesar 0,718 ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
- 2) Terdapat hubungan hubungan negatif antara beban kerja dengan WLB, didapatkan nilai korelasi *product moment* sebesar 0,654 ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

Setelah dilakukan analisis *product moment* untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi *linier* berganda yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi *Linear*

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square	F	p
X ₁ dan X ₂ dengan Y	0,801	0,641	43,750	0,000
X ₁ dengan Y	0,718	0,518	53,326	0,000
X ₂ dengan Y	0,654	0,428	37,369	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas yang dipergunakan untuk menguji hipotesis ketiga, hubungan secara bersama sama antara keterikatan kerja dan beban kerja dengan WLB didapatkan nilai F sebesar 73,750 ($p < 0,01$), maka hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat hubungan secara bersama sama antara keterikatan kerja dan beban kerja dengan WLB.

Sumbangan efektif dari keterikatan kerja dan beban kerja terhadap WLB adalah sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Sumbangan masing-masing yaitu keterikatan kerja dengan WLB sebesar 51,8% dan sumbangan variabel beban kerja dengan WLB sebesar 42,8%.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diketahui bahwa ketiga hipotesis diterima. Hipotesis pertama, terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *work life-balance* pada Karyawan. Hipotesis kedua, terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work life-balance* pada Karyawan. Hipotesis ketiga, terdapat hubungan secara bersama sama antara keterikatan kerja dan beban kerja dengan *work life-balance* pada Karyawan.

Hipotesis pertama yaitu terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *work life-balance* pada Karyawan. Semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka WLB semakin tinggi, begitupula sebaliknya semakin rendah keterikatan kerja karyawan maka WLB semakin rendah. Adapun nilai korelasi *product moment* sebesar 0,718 ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.

Karyawan yang *engaged* merupakan karyawan yang telah terhubung secara erat dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja keras untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sebaik dan secepat mungkin, namun seorang karyawan tidak hanya hidup dalam lingkungan pekerjaan yang artinya karyawan yang berperan dalam pekerjaan juga harus mengimbangi perannya diluar pekerjaan atau peran personal dilingkungan selain pekerjaan (Meyer, 2012).

Pada aspek *vigor* dalam keterikatan kerja merupakan kemauan untuk berupaya sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan gigih/persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Ketekunan individu dalam menghadapi masalah, melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan rasa senang/bahagia, disertai dengan energi yang dicurahkan untuk melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik Schaufeli dan Bakker (2004). Aspek dedikasi menunjukkan keterlibatan yang penuh dan kuat yang ditandai oleh rasa bermakna, rasa memiliki, antusiasme dan rasa bangga serta dan merasa tertantang terhadap pekerjaan. Pada aspek *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi, serius, bahagia dan merasa asik dalam melakukan pekerjaan, sehingga dalam bekerja seakan-akan waktu berlalu dengan cepat. Karyawan yang memiliki aspek absorpsi tinggi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Jika karyawan tidak memiliki manajemen yang baik maka hal baik ini akan berimbas dengan timbulnya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal (Mayangsari & Amalia, 2018).

Diterimanya hipotesis pertama ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariawaty dan Novianty (2019) yang menyatakan bahwa keseimbangan yang dimiliki seseorang dalam *work-life balance* dapat rendah/tinggi bergantung pada tingkat engagement dari setiap karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Sumbangan efektif keterikatan kerja dengan WLB dalam penelitian ini sebesar 51,8%. Kategorisasi keterikatan kerja karyawan yang rendah sebanyak 4 orang (7,9 %), kategori sedang sebanyak 41 orang (78,7 %) dan kategori tinggi sebanyak 7 orang (13,4 %). Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan berada pada kategori sedang.

Hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work life-balance* pada Karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka WLB semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan maka WLB semakin tinggi. Adapun nilai korelasi menunjukkan sebesar 0,654 ($p < 0,01$). Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.

Setiap karyawan akan dipengaruhi oleh beban kerjanya, semakin tinggi beban kerja seseorang maka dia akan sulit dalam menyelesaikan pekerjaan, melakukan istirahat dan menyeimbangkan waktu antara kerja dan keluarga. Maka dari itu setiap karyawan akan sulit dalam mencapai *balance* (Nugrahini, 2014).

Berdasarkan pada masing-masing aspek dalam beban kerja dapat diuraikan bahwa aspek beban waktu merujuk bagaimana jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Untuk dapat mencapai *work-life balance* maka setiap pekerja harus memiliki keseimbangan waktu sehingga beban kerja makin berkurang. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Ganapathi (2016) yang menghasilkan bahwa keseimbangan waktu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Aspek usaha mental, kebutuhan mental disini merujuk kepada seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Selain itu juga menjelaskan mengenai apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. Penelitian dari Ramadhnia dan Parwati (2015) menghasilkan bahwa indikator yang paling dominan terletak pada indikator kebutuhan mental (*mental demand*).

Pada aspek kebutuhan fisik, karyawan harus menjaga energinya untuk memenuhi kebutuhan fisik tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Fisher et al (2001) yang mengatakan *work-life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting salah satunya yaitu energi. Energi disini meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Aspek tekanan psikologis menunjukkan seberapa tidak aman atau rasa putus asa serta perasaan negatif lainnya seperti tersinggung, terganggu lebih besar dari penasaran rasa aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan penelitan dari Yogaputra (2015) bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kelelahan kerja dan kepuasan kerja dengan *work-life balance*.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian in mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wood (2020) membuktikan bahwa adanya beban kerja yang berat/tinggi maka karyawan semakin sulit mencapai keseimbangan dalam kehidupan.

Sumbangan efektif variabel beban kerja dengan WLB dalam penelitian ini sebesar 42,8%. Kategorisasi beban kerja rendah sebanyak 9 orang (18, 9%), kategori sedang sebanyak 19 orang (36,7%) dan kategori tinggi sebanyak 23 orang (44,4%). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada karyawan berada pada kategori tinggi.

Hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan secara bersama-sama antara keterikatan kerja dan beban kerja dengan *work life-balance* pada Karyawan. Didapatkan nilai F sebesar 73,750 ($p < 0,01$), maka hipotesis ketiga diterima.

Bagi seorang karyawan, kehidupan sehari-hari terkonsentrasi atas dua kegiatan dan dua tempat yang berbeda. Di satu sisi, karyawan merupakan bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan diri dan mencari penghasilan. Sementara itu, di sisi yang lain seorang karyawan juga menjadi bagian dan bertanggung jawab atas keluarga yang dimilikinya. Konsentrasi dan pembagian waktu harus dilakukan oleh karyawan agar keduanya dapat berjalan dengan seimbang. Di dalam kenyataan, mengatur keseimbangan antara kehidupan pekerjaan tidaklah mudah. Pengaturan menjadi tidak mudah pada saat karyawan memiliki masalah di luar pekerjaannya, di dalam hal ini permasalahan keluarga. Pengaturan yang dibutuhkan bukan hanya pengaturan waktu tetapi juga pikiran yang akan menyita perhatian karyawan. Masalah yang membebani pikiran seorang karyawan akan membebani dan membuat pekerjaannya menjadi tidak terpikirkan. Kondisi yang sebaliknya, mungkin saja terjadi. Permasalahan di tempat kerja yang belum terselesaikan akan menjadi beban pikiran dan akan terbawa pada kehidupan di luar pekerjaan.

Setiap karyawan tentunya mendambakan sebuah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal yang sering dikenal dengan WLB. Untuk mencapai tujuan WLB karyawan perlu memperhatikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi tidak terwujudnya sebuah keseimbangan yang ingin dicapai Clutterbuck dan David (2003). Jika ditinjau dari teori *goal setting* apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam hal ini konsekuensi kerja untuk untuk mencapai WLB yang diharapkan yaitu dengan memiliki

keterikatan kerja yang tinggi dan penilaian beban kerja yang ringan atau mempersepsikan pekerjaan bukan sebuah beban melainkan sebuah tanggungjawab

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Schabracq et al (2003) bahwa WLB dipengaruhi oleh keterikatan kerja dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, didukung dengan hasil penelitian Susi dan Jawaharrani (2011) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan *work-life balance* pada karyawan. Vogel (2012) dalam penelitiannya menambahkan bahwa karyawan yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik. Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional (Hudson, 2005).

Sumbangan efektif dari keterikatan kerja dan beban kerja terhadap WLB adalah sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kategorisasi pada variabel WLB yang termasuk rendah sebanyak 21 orang (40,6 %), kategori sedang sebanyak 29 orang (55,9 %) dan kategori tinggi sebanyak 2 orang (3,5 %). Dapat disimpulkan bahwa WLB pada karyawan berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

Terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan WLB, didapatkan nilai korelasi product moment sebesar 0,718 ($p < 0,01$). Semakin tinggi keterikatan kerja maka WLB tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah WLB maka Keterikatan kerja rendah. Sumbangan efektif keterikatan kerja dengan WLB dalam penelitian ini sebesar 51,8%. Kategorisasi keterikatan kerja karyawan yang rendah sebanyak 4 orang (7,9 %), kategori sedang sebanyak 41 orang (78,7 %) dan kategori tinggi sebanyak 7 orang (13,4 %).

Terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan work life-balance pada Karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka WLB semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dirasakan maka WLB semakin tinggi. Adapun nilai korelasi menunjukkan sebesar 0,654 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif variabel beban kerja dengan WLB dalam penelitian ini sebesar 42,8%. Kategorisasi beban kerja rendah sebanyak 9 orang (18,9%), kategori sedang sebanyak 19 orang (36,7%) dan kategori tinggi sebanyak 23 orang (44,4%).

Terdapat hubungan secara bersama-sama antara keterikatan kerja dan beban kerja dengan work life-balance pada Karyawan. Didapatkan nilai F sebesar 73,750 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif dari keterikatan kerja dan beban kerja terhadap WLB adalah sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kategorisasi pada variabel WLB yang termasuk rendah sebanyak 21 orang (40,6 %), kategori sedang sebanyak 29 orang (55,9 %) dan kategori tinggi sebanyak 2 orang (3,5 %).

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap faktor lain yang mempengaruhi WLB yang belum diteliti pada penelitian ini seperti faktor kepribadian, kebudayaan, kontrol diri dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R., & Novianty, R. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Clutterbuck, & David. (2003). *The Art of HRD. The power of empowerment, Release the Hidden Talents of our Employees. Daya Pemberdayaan; Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda*. Jakarta: Gramedia.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fisher, Simon, & Al, E. (2001). *Mengelola konflik; keterampilan & strategi untuk bertindak*. Jakarta: The British Council.
- Ganapathi, D. I. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada

- PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Komunikasi Ecodemica*, 4(1), 125–134.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Hudson. (2005). *The case for work life balance: closing the gap between policy and practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Magdalena, P. (2016). Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work life balance). *Perbanas Institute*.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Meyer, A. G. (2012). *Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - studi mengenai usesor Unit kerja XYZ di PT. ABC indonesia*. Universitas Indonesia.
- Novelia, P., Sukhirman, T., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*, 1–44.
- Nugrahini. (2014). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramadhnia, N., & Parwati, N. (2015). Pengukuran beban kerja psikologis karyawan call center menggunakan metode NASA-TLX (task load index) pada PT. XYZ. *Jurnal FTUMJ (Prosiding)*, ISSN : 240(e-ISSN : 2460 – 8416).
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology. Second edition*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-Life balance : The Key driver of employee engagement. *Asian Journal Of Management Research*, 2(1).
- Vogel, S. (2012). *Overtime hours threaten work-life balance*. Global Business Knowledg.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Yogaputra, Y. V. (2015). *Work-life balance ditinjau dari kelelahan kerja dan kepuasan kerja karyawan*. Unika Soegijapranata.