

**ANALISIS WORK-LIFE BALANCE
PADA PT. UTAMA PERMAI**

SKRIPSI

POIBE JUNITA SIHITE

NIM : 18612296



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**ANALISIS WORK-LIFE BALANCE
PADA PT. UTAMA PERMAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NAMA : POIBE JUNITA SIHITE

NIM : 18612296

PROGRAM STUDY S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS WORK-LIFE BALANCE PADA PT. UTAMA PERMAI

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
TanjungPinang

Oleh :

NAMA : POIBE JUNITA SIHITE

NIM : 18612296

Menyetujui ,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua

Yurianto, S.E., M.M.

NID. 8957200020/ Asisten Ahli

Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

NIDN. 1030089102/ Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

NIDN. 100207862/ Lektor

Skripsi Berjudul

ANALISIS WORKK-LIFE BALANCE PADA PT. UTAMA PERMAI

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : POIBE JUNITA SIHITE

NIM : 18612296

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Dinyatakan Telah Memenuhi
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Yuritanto, S.E., M.M.

NID. 8957200020/ Asisten Ahli

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

NIDN. 100207862/ Lektor

Anggota,

Alfi Hendri, S.E., M.M.

NIDK. 8813900016 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 17 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

NAMA : POIBE JUNITA SIHITE
NIM : 18612296
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.33
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Work-Life Balance pada PT. Utama Permai

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Penyusun

POIBE JUNITA SIHITE

NIM : 18612296

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan kasih dan berkat-Nya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu menguatkanku, memberi semangat serta doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang baik yang teramat kukasihi dan sayangi. Semoga sehat selalu kesayangan-kesayanganku

Untuk keluargaku terutama kedua orangtua saya yang tercinta yang telah memberikan saya doa, dukungan serta motivasi yang tak terhingga, hingga terselaikannya karya kecil ini.

Untuk patner terbaikku Ronaldo Parlindungan Manurung yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi juga doa kepadaku.

Teruntuk bestie seperjuanganku Cindy Nur Wahidah dan Nadila Surika yang bersama sama berjuang dari semester 1 hingga sekarang dan banyak sekali membantu dan menyemangati dalam proses naik turun perkuliahan.

Teruntuk bundaku Restian Viliantia yang selalu ada untuk menguatkanku

Paling utama untuk diri sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Terimakasih diriku. Kita hebat☺☺☺

HALAMAN MOTTO

Karena masa depanmu sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang

-Amsal 23:18-

Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan dengan bermodal yakin merupakan obat mujarab penumbuh semangat

-penulis-

Konsisten adalah kunci dari kesuksesan

-penulis-

Sukses adalah guru yang buruk. Sukses menggoda orang yang tekun untuk berfikir bahwa mereka tidak bisa gagal

-Bill Gates-

Usaha tanpa doa sama dengan sombong

doa tanpa usaha sama saja bohong

-Ronaldo Perlindungan-

Ora et labora “ berdoa dan bekerja”

-Ronaldo Perlindungan-

Selesaikanlah apa yang telah engkau mulai

-Ronaldo Parlindungan-

Ciptakan peluang terhadap diri sendiri untuk bisa berkreasi

-Ronaldo Parlindungan-

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku

-Filipi 4:13

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Work-Life Balance pada PT. Utama Permai**” yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Pembangunan Ekonomi Tanjungpinang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

- 1 Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 2 Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 3 Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 4 Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 5 Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku ketua Program studi S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.

- 6 Bapak Yurianto, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah berkenan meluangkan waktu serta memberikan arahan serta saran terhadap penyusunan skripsi ini.
- 7 Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu memberikan arahan serta saran terhadap penyusunan skripsi ini.
- 8 Seluruh dosen pengajar dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
- 9 PT. Utama Permai yang telah mengizinkan saya untuk meneliti.
- 10 Untuk kedua orangtua Bapak dan Mamak yang telah memberikan motivasi dukungan dan doa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
- 11 Untuk patner terbaikku Ronaldo Parlindungan Manurung yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi juga doa terhadap proses penyelesaian skripsi ini.
- 12 Teruntuk bestie seperjuanganku Cindy Nur Wahidah dan Nadila Surika yang bersama sama berjuang dari semester 1 hingga sekarang dan banyak sekali membantu dan menyemangati dalam proses naik turun perkuliahan.
- 13 Teruntuk bundaku Restian Viliantia yang selalu ada untuk menguatkanku
- 14 Paling utama untuk diri sendiri yang mau dan mampu bertahan, berjuang, berusaha dan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Kegunaan Penelitian	13
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Tinjauan Teori	15
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Penelitian Terdahulu.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Jenis Data.....	38

3.3	Teknik Pengumpulan Data	38
3.4	Teknik Penentuan Populasi dan sampel	40
3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Sampel	41
3.5	Definisi Operasional Variabel	43
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	44
3.7	Teknik Analisis Data	45
3.7.1	Uji Kredibilitas	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Hasil Penelitian.....	47
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Utama Permai	47
4.1.2	Letak Geografis Swalayan Zoom.....	48
4.1.3	Visi Dan Misi Swalayan Zoom	49
4.1.4	Struktur Organisasi Pengurus Swalayan Zoom.....	50
4.1.5	Karakteristik Narasumber.....	54
4.2	Triangulasi	59
4.3	Penyajian Data	59
4.3.1	<i>Work Interference With Personal Life</i>	59
4.3.2	<i>Personal Life Interference With Work</i>	66
4.3.3	<i>Personal Life Enchacement of WorK</i>	76
4.3.4	<i>Work Enchancement of Personal Life</i>	80
4.4	Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN		90
5.1	Kesimpulan.....	90
5.2	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data jam kerja karyawan wanita	8
Tabel 1.2 Data absen karyawan wanita	9
Tabel 1.3 Diagram tingkat keterlambatan karyawan wanita	10
Tabel 3.1 Data Populasi Karyawan Wanita	41
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	42
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Daftar Narasumber Penelitian	52
Tabel 4.2 Triangulasi Sumber.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Peta Lokasi Swalayan Zoom	49
Gambar 4.2 Struktur organisasi PT. Utama Permai	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Wawancara
- Lampiran 2 : Dokumentasi
- Lampiran 3 : Surat keterangan penelitian
- Lampiran 4 : Persentase plagiat

ABSTRAK

ANALISIS WORK-LIFE BALANCE PADA PT. UTAMA PERMAI

Poibe Junita Sihite. 18612296.S1 Manajemen.STIE Pembangunan Tanjungpinang

Junita03069777@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *work life balance* pada PT. Utama Permai. *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Teorinya adalah bahwa “pekerjaan” dan juga “keluarga” didasarkan pada wilayah atau lingkungan yang berbeda dan saling mempengaruhi. Sejalan dengan teori diatas *work life balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab diluar pekerjaan. Dimensi *work life balance* ialah gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan, peningkatan kerja kehidupan pribadi.

Jenis penelitian ini adalah jenis kualitatif deskriptif. Peneliti memilih jenis penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian untuk mendapatkan data-data dan informasi-informasi penelitian secara mendalam. Menetapkan focus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuan merupakan lingkup dari penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang karyawan wanita yang sudah menikah di PT. Utama Permai. Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah uji kredibilitas. Dalam uji kredibilitas peneliti menggunakan triangulasi sumber.

Berdasarkan hasil penelitian Berdasarkan hasil keseluruhan dapat penulis simpulkan bahwa secara umum karyawan wanita di PT. Utama Permai sudah memiliki *work life balance* yang cukup baik. Hanya dalam time manajemen saja yang lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai *work life balance* yang baik.

Kata kunci : *work life balance*

Dosen pembimbing 1 : Yuritanto, S.E., M.M

Dosen pembimbing II : Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK-LIFE BALANCE AT PT. UTAMA PERMAI

Poibe Junita Sihite. 18612296. S1 Management Sekolah Tinggi Ilmu
Pembangunan Tanjungpinang

Junita03069777@gmail.com

The purpose of this study was to find out and analyze the application of work life balance at PT. Utama Permai. Work life balance is a person's ability to balance work demands with personal and family needs. The theory is that "work" as well as "family" are based on different regions or environments and influence each other. In line with the theory above, work life balance is defined as an individual's ability to fulfill their work and family commitments as well as responsibilities outside of work. The dimension of work life balance is the interference between work and personal life, interference between personal life and work, improvement in personal life from work, increase in work and personal life.

This type of research is descriptive descriptive type. Researchers choose the type of research that is tailored to the research objectives to obtain in-depth research data and information. encouraging research focus, choosing informants as data sources, conducting data collection, assessing data quality, analyzing data, interpreting data and making conclusions on findings which are the scope of qualitative research. The type of data used is primary and secondary data. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. The informants in this study were five married female employees at PT. Utama Permai. The data analysis technique that the researchers used was the credibility test. In the credibility test, the researcher used source triangulation.

Based on the results of the research Based on the overall results the authors can conclude that in general female employees at PT. Utama Permai already has a pretty good work life balance. Only time management can be further improved to achieve a good work life balance.

Keywords: *work life balance*

Dosen pembimbing 1 : Yuritanto, S.E., M.M

Dosen pembimbing II : Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan adalah aset dalam suatu perusahaan yang paling utama dalam mencapai tujuannya. Karena kualitas sumber daya yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dibutuhkan banyak keahlian untuk memperlancar dan mempercepat kegiatan perusahaan, itulah sebabnya mengelola perusahaan diperlukan.

Dikutip dari (Nurhabiba, 2020) Faktor sumber daya manusia, menurut Artadi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan perusahaan dalam memenuhi tuntutan dalam kerja. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pada akhirnya, perusahaan harus berkonsentrasi pada keadaan kerja karyawan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pihak perusahaan. Kebanyakan orang mulai memperhatikan hal-hal lain di luar pekerjaan seiring kemajuan karir mereka, seperti bentuk kebutuhan untuk diakui, pembentukan minat sosial, perasaan kompetensi di tempat kerja, dan ketidakseimbangan antara kehidupan dan kehidupan beban kerja.

Menurut Schermerhorn dalam (Maiti & Bidinger, 2018) mengungkapkan untuk bekerja secara efektif, seorang karyawan harus dapat menyeimbangkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan waktu yang dihabiskan sebelum dan sesudah bekerja. *Work life balance* mengacu pada kapasitas seseorang dalam

menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarga. *Work life balance* juga digambarkan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga serta tanggung jawab diluar pekerjaannya.

Work life balance menurut Clarke dalam (Triyana Muliawati, 2020), mengacu pada bagaimana seseorang mencari keseimbangan dan kenyamanan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan diperlukan untuk menyelaraskan kedua hal ini, dan banyak orang merasa sulit untuk menanganinya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya. Hal ini sangat penting erat kaitannya dengan sumber daya manusia, di mana keseimbangan ini penting untuk kelancaran fungsi dan keberhasilan karyawan.

Konsep *work life balance* semakin berkembang, menurut Adkins (Dennira & Ekowati, 2020). *Work life balance* bukan hanya tentang konflik peran dan keterlibatan peran tetapi di sisi lain, digambarkan sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam berbagai posisi atau bidang kehidupan dapat konsisten dengan nilai-nilai atau prioritas hidup mereka. pernyataan lain datang dari Wayne, yang menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan keseimbangan yang ditentukan oleh masing-masing individu. Dengan demikian, keseimbangan digambarkan sebagai keseimbangan ideal antara kehidupan individu dan domain karir, serta kesetaraan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan pendapat pendapat yang kemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu

harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan. Secara umum berkaitan dengan waktu bekerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Seorang individu harus mampu membagi peran pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karena keseimbangan akan mencapai tingkat kepuasan tersendiri bagi individu tersebut.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Paulose (Maiti & Bidinger, 2018) sebagai berikut :

1) Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

2) Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3) Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja

nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja karyawan.

4) Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang karyawan adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work life balance*.

5) *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang yang terdapat di lingkungan pekerjaan membuat karyawan cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Jika *work life balance* pada individu yang mengalami beban pekerjaan yang telah berlebih tidak dapat dicapai, maka hal tersebut akan menjadi salah satu pemicu lebih cepatnya stres kerja dan juga akan berdampak pada munculnya *work family conflict* (Kristianti,2017). Sehingga sebaliknya, jika individu dapat untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga, individu tersebut cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang baik dan juga meningkatkan kesetiaan serta dedikasi untuk perusahaan.

Dikutip dari Jobstreet 2014 Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia melakukan survey terhadap pengangguran yang ada di Indonesia bahwa jumlah pengangguran di negeri ini berkisar di angka 7,2 juta. Adapun sebesar 85% responden dari survey mengaku kalau mereka tidak memiliki keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work life balance*. (Uki Yonda A. dan Sekar Harumi Putri M, 2017).

Menurut Fishesr, Bulger, dan Smith dalam (Nabila Pamela, 2021), dimensi pengukuran *work life balance* sebagai berikut :

1) *Work Interference With Personal Life* (Gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi). Dimensi ini menunjukkan seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator :

1. Jam kerja, jam kerja ketika karyawan bekerja
2. Waktu untuk bertemu dengan keluarga: waktu untuk dihabiskan bersama keluarga karena individu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja
3. Waktu kehidupan pribadi: Waktu bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman

2) *Personal Life Interference With Work* (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan). Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan kerjanya. Misalnya jika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal itu dapat memengaruhi kinerjanya di tempat kerja. terdapat beberapa indikator dalam dimensi ini:

1. Pengambilan keputusan: Dalam pengambilan keputusan, apakah kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.
2. Tanggung jawab keluarga.

3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas.
 4. Pola kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.
- 3) *Personal Life Enhancement Of Work* (Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan). Dimensi ini mengacu pada bagaimana kehidupan individu dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Ada beberapa indikator dalam dimensi ini :
1. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.
 2. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: Apakah sosialisasi pada individu memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.
- 4) *Work Enhancement Of Personal Life* (Peningkatan kerja kehidupan pribadi). Dimensi ini mengacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh oleh individu di tempat kerja memungkinkan untuk menggunakan keterampilan di dalam kehidupan sehari-hari.

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald et al.

(2005) (Lumunon et al., 2019) terdiri dari :

- 1 Time balance (keseimbangan waktu) Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya

- 2 Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 3 Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Dikutip dari (Uki Yonda A. dan Sekar Harumi Putri M, 2017) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Redwood menunjukkan bahwa perusahaan yang mendorong pekerja untuk memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan keluarga akan memperoleh pendapatan 20% pertahun yang lebih besar per karyawan dari pada perusahaan yang tidak mendorong *work life balance*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa beroperasinya *work life balance* dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kualitas operasional (manajemen) dalam perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas operasional (manajemen) akan berdampak pada produktivitas dan kehidupan yang lebih baik bagi para karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan karyawan, agar karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance*

Perempuan bekerja adalah sesuatu hal yang tidak fenomenal lagi, bahkan untuk saat ini banyak sekali perempuan yang mampu menduduki beberapa jabatan tertinggi seperti Manajer, Menteri, maupun Presiden. Meskipun demikian

keterlibatan perempuan dalam dunia kerja memiliki nilai positif sehingga perempuan dapat dikatakan kesetaraan gender dengan suami mereka untuk meningkatkan perekonomian keluarga. Kerugian yang mungkin terjadi seperti peran kompleks antara kehidupan dunia kerja dan keluarga, terkait dengan konflik yang dihadapi tersebut maka akan berdampak terhadap keseimbangan kerja. (Saputra, 2021).

Realita di lapangan menunjukkan bahwa banyak wanita yang memiliki peran ganda sulit membagi perannya. Pada wanita pekerja, membagi waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri merupakan persoalan terberat yang membutuhkan usaha lebih besar untuk menyelesaikannya (Wijayanti, 2016). Karyawan wanita diharapkan mampu membagi peran dikedua aspek, bagaimana karyawan wanita memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Perempuan yang bekerja lebih mengalami konflik dibanding laki-laki, karena perempuan mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga.

Menurut Harsiwi dalam (Handayani, 2013) adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggung jawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun. Sehingga seorang perempuan yang bekerja, memiliki peranan ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan.

PT. Utama Permai merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran (swalayan) yang dikenal dengan nama Zoom Swalayan yang menjual barang dan *product* kebutuhan rumah tangga yang berada di Jalan Arif Rahman Hakim No 12. Memiliki 48 karyawan yang sebagian besar karyawannya adalah wanita dan sudah berumah tangga. PT. Utama Permai terdiri dari berbagai divisi seperti kasir, stand, staff office, gudang dan lain sebagainya. PT. Utama Permai memiliki beberapa cabang swalayan lainya yaitu Family Mart, Agung Swalayan, Welcome Swalayan dan Zoom Kijang. Istilah *work life balance* masih asing ditelinga karyawan. Tetapi salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam hal *work life balance* yaitu rutin setiap tahunnya mengadakan rekreasi bersama atau *family gathering* untuk seluruh swalayan cabang PT. Utama Permai yang memperbolehkan karyawan untuk mengajak anggota keluarganya. Tujuan program tersebut agar karyawan semakin akrab dengan rekan kerja lain dan menikmati waktu dengan rekan kerja maupun keluarga. Tetapi semenjak pandemi tahun 2019 hingga sekarang program tersebut tidak terselenggara lagi

Fenomena yang terdapat pada Zoom Swalayan berdasarkan hasil pra penelitian melalui wawancara singkat kepada tiga karyawan wanita yang sudah menikah bagian *stand food*, *stand nonfood* dan *stand* lantai dua mengatakan bahwa karyawan wanita yang sudah menikah memiliki peran di dalam keluarga merasa kewalahan dan belum mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dikarenakan waktu kerja selama sembilan jam menurut narasumber waktu yang panjang membuat karyawan wanita yang sudah menikah sulit mengatur waktu sehingga tingkat absensi keterlambatan dan ketidakhadiran

pada karyawan wanita yang sudah menikah pun lebih tinggi. Merasa lebih banyak menghabiskan waktu dipekerjaan membuat kewalahan dengan pekerjaan rumah seperti membersihkan rumah, menyetrika maupun mencuci baju dan waktu seperti memperhatikan belajar dan menemani anak bermain pun berkurang dengan adanya peran ganda yang dijalani.

Berdasarkan wawancara karyawan di PT. Utama Permai (Swalayan Zoom Pemuda) bekerja rata-rata selama 9 jam dalam 1 hari pada unit kerja masing-masing. Berikut ini merupakan data jam kerja pada karyawan PT. Utama Permai:

Tabel 1.1
Data jam kerja pada masing-masing divisi di (Swalayan Zoom Pemuda)

Divisi	Jam bekerja
Kasir	Shift pagi : 08.00 WIB-17.00 WIB Shift malam : 13.00 WIB-22.15 WIB
<i>Stand Food, Stand Nonfood, Supervisor, Stand Lantai 2</i>	Shift pagi : 08.00 WIB-17.00 WIB Shift malam : 13.00 WIB-22.15 WIB
<i>Office</i>	08.00 WIB-17.30 WIB

Sumber : PT. Utama Permai 2022

Selain itu juga berdasarkan wawancara pada bagian *staff office* yang juga mengatakan bahwa tingkat ketidak hadiran dan tingkat keterlambatan karyawan wanita yang sudah menikah cenderung lebih tinggi dikarenakan peran ganda yang dijalani. Hal ini terlihat dari absensi karyawan Swalayan Zoom Pemuda yang meningkat tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi berikut ini :

Tabel 1.2
Data absensi karyawan wanita (Swalayan Zoom Pemuda) dari Januari-September

NO	Bulan	JK (orang)	JHK (hari)	ABSEN			Jumlah	Tingkat Absensi
				sakit mc	sakit non mc	izin		
1	Januari	36	27	3	4	4	11	1,13%
2	Februari	36	24	2	5	5	12	1,38%
3	Maret	36	27	1	4	6	11	1,27%
4	April	36	26	1	3	6	10	1,06%
5	Mei	36	26	2	5	4	11	1,17%
6	Juni	36	27	3	4	7	14	1,44%
7	Juli	36	27	2	4	6	12	1,23%
8	Agustus	36	27	6	5	8	19	1,95%
9	September	36	26	3	5	8	16	1,70%

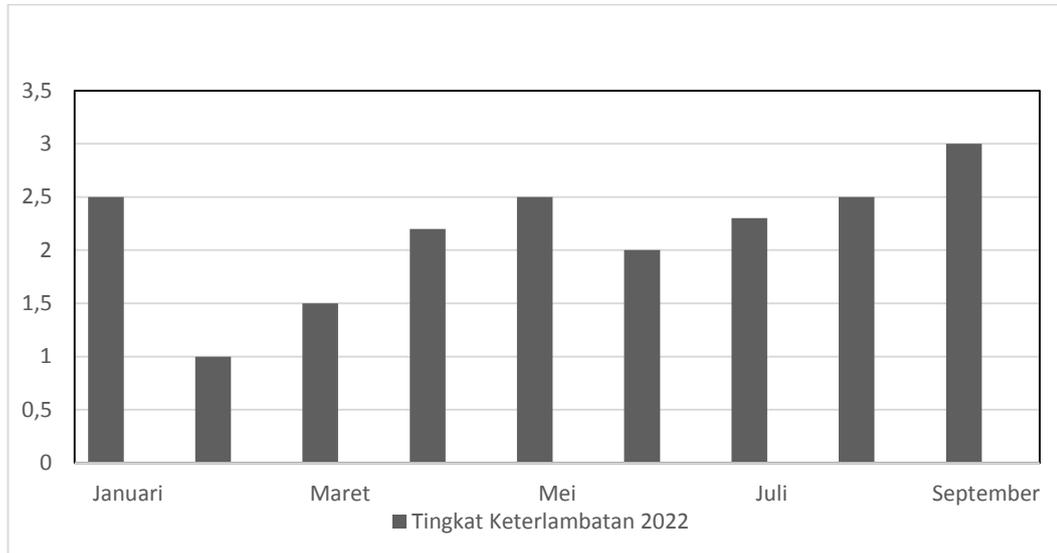
Sumber : PT. Utama Permai 2022

JK : Jumlah karyawan

JHK : Jumlah hari kerja

Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat tingkat absensi tiap bulan pada karyawan wanita di Swalayan Zoom Pemuda yang meningkat, tingkat absensi paling tinggi adalah pada bulan Februari, Maret, Juni, Agustus dan September puncaknya terdapat pada bulan Agustus yaitu mencapai 19 hari 6 hari sakit mc, 5 hari sakit non mc/tanpa keterangan dokter, dan 8 hari izin. Sedangkan tingkat absensi yang rendah pada bulan Januari, April, Mei dan Juli. Absensi merupakan catatan kehadiran yang mana sebagai bahan dasar untuk menentukan atau memperhitungkan pemberian upah, sanksi kepada karyawan di PT. Utama Permai. Selain absensi tingkat keteterlambatan pada karyawan wanita pun tinggi tiap bulannya. Berikut merupakan data keterlambatan pada karyawan wanita di PT. Utama Permai (Swalayan Zoom Pemuda) :

Tabel 1.3
Diagram tingkat keterlambatan karyawan wanita PT. Utama Permai



Sumber : PT. Utama Permai 2022

Dapat dilihat dalam tabel diagram menunjukkan tingkat keterlambatan pada karyawan wanita di Swalayan Zoom Pemuda yang semakin meningkat setiap bulannya dan puncaknya terjadi pada bulan september 2022. Berdasarkan peraturan PT. Utama permai jika terlambat lebih dari toleransi 5 menit maka akan dikenakan sanksi pemotongan gaji. Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul “**Analisis Work Life Balance pada PT. Utama Permai**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini ialah peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan *work life balance* pada PT. Utama Permai.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian analisis *work life balance* ini adalah :

1. Penelitian dilakukan hanya pada karyawan berjenis kelamin wanita khususnya yang sudah menikah.
2. Penelitian dilakukan hanya di PT. Utama Permai (Swalayan Zoom Pemuda)

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *work life balance* pada PT. Utama Permai (Swalayan Zoom Pemuda)

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan ilmiah

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi bahan kajian untuk peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan mengenai analisis *work life balance* serta dapat menjadi acuan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Utama Permai (Swalayan Zoom Pemuda)

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dari penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun pembahasan yang terdapat dalam uraian sistematika dalam penelitian ini terdiri dari 3 bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang masalah dan uraian-uraian pembahasan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori, berbagai macam teori-teori utama mengenai *work life balance*. Terdapat juga kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen itu sendiri berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Manajemen menyentuh, mempengaruhi dan memasuki seluruh aspek di kehidupan manusia, sehingga manusia mampu mengenali kemampuannya berikut kelebihan dan kekurangan sendiri. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (Primayana, 2016). Manajemen adalah ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan adapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*.

Menurut (Pratama, 2020) beberapa definisi manajemen menurut para ahli diantaranya:

1. George. R Terry

Manajemen adalah suatu proses kas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2. Jhon F. Mee

Manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja, serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

3. Marry Parker Follet

Manajemen adalah sebagai suatu seni. Tiap-tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain.

4. James A. F Stoner

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, memimpin, mengorganisasikan, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber

daya organisasi, baik manusia, keterampilan, pengalaman, mesin, bahan mentah, teknologi, citra organisasi, paten, serta loyalitas karyawan.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut (Pratama, 2020) terdapat 6 unsur dalam manajemen yaitu :

1. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, unsur manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa manusia tidak ada proses kerja

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (*cash flow*) dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan, karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Materials* (Bahan-bahan)

Material terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan material/bahan baku sebagai salah satu sarana. Penentuan jumlah material juga menentukan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam aktivitas operasionalnya.

4. *Machine* (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin akan sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan dan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta menciptakan efisiensi kerja. Produktivitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih.

5. *Methods* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja, diperlukan metode-metode kerja, suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Jika metode yang dibangun sudah baik maka yang melaksanakannya pun harus mengerti dalam pelaksanaan agar hasil yang dicapai memuaskan

6. *Market* (Pasar)

Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai ujung tombak dalam aktivitas bisnis karena dari sanalah ujung tombak bisnis. Perusahaan yang mengetahui kebutuhan dan keinginan pasar serta mampu memenuhi keinginan pasar akan tetap bertahan dan mampu bersaing dalam lingkungan pasar yang kompetitif

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015;8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien, diantaranya :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala *human error* yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut (Nawawi, 2014) Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut (Nawawi, 2014), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia adalah aset penting bagi sebuah organisasi yang mebantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai tujuan.

2.1.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikutip dari (Fabiani Sofie & Sisca Eka fitria, 2018) Manajemen sumber daya manusia menurut Zainal, dkk (2014:1) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sedangkan Sedarmayanti mengemukakan bahwa manajemen sumber manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien di dalam suatu organisasi dengan melakukan perencanaan, penggerakan, pengendalian yang dilakukan melalui rekrutmen, seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja, dan hubungan industrial untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikutip dari (Primayana, 2016) menurut Cushway tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan

berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (Bukit et al., 2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- 1) Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan

6) Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10) Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Schermerhorn dalam (Nabila Pamela, 2021) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Teorinya adalah bahwa “pekerjaan” dan juga “keluarga” didasarkan pada wilayah atau lingkungan yang berbeda dan saling mempengaruhi. Sejalan dengan teori diatas *work life balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi

pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab diluar pekerjaan.

Fisher, Bulger, and Smith dalam (Wardani & Firmansyah, 2019) mengungkapkan “ *work life balance as the competition between time and individual energy used to perform different roles in life*”. Keseimbangan kehidupan kerja sebagai kompetisi antara waktu dan energi individu yang digunakan untuk melakukan peran yang berbeda dalam kehidupan.

Konsep *work life balance* semakin berkembang, menurut Adkins dalam (Dennira & Ekowati, 2020). *Work life balance* bukan hanya tentang konflik peran dan keterlibatan peran tetapi di sisi lain, digambarkan sebagai sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam berbagai posisi atau bidang kehidupan dapat konsisten dengan nilai-nilai atau prioritas hidup tiap individu. Dikutip dari (Putra, 2021) Hutcheson mengungkapkan bahwa: “*work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.”

Menurut Kaur (Mayangsari & malia, 2018), mengemukakan bahwa keseimbangan kerja kehidupan memainkan peran penting untuk hidup terbebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental (seperti stress, depresi, kecemasan, dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan, dan strategi adaptif dalam menangani situasi stress baik di tempat kerja ataupun di rumah.

Dikutip dari (Puspitasari & Darwin, 2021) menurut Singh and Koradia *Work life balance is a situation where workers feel that they can balance their work and the non-working commitments they mostly do* . “*Work life balance* adalah

situasi di mana pekerja merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan mereka dan komitmen non-kerja yang kebanyakan mereka lakukan”

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan antara peran dalam kerja dan di luar kerja di mana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga berkaitan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan pribadi. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan peran berjalan dengan baik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Work Life Balance*

Dikutip dari (Maiti & Bidinger, 2018), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) yaitu:

1. *Gender*

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja karyawan.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mulanya kehidupan seorang karyawan adalah berasal dari kehidupan keluarganya terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *work life balance*.

5. *Job Stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang yang terdapat di lingkungan pekerjaan membuat karyawan akan cenderung merasa tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan

2.1.3.3 Komponen-Komponen *Work Life Balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work life balance* menurut Fisher dalam (Rahajeng, 2021). Yaitu:

1 Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan.

2 Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3 Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

4 Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

2.1.3.4 Manfaat *Work Life Balance*

Hubson, Delunas dan Kesic dalam (Rahajeng, 2021), mengemukakan beberapa manfaat dari *work life balance* diantaranya:

1 Kepuasan kerja

Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *work life balance* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang telah memiliki *work life balance* tinggi maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

2 Komitmen terhadap Organisasi

Work life balance juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi *work life balance* seseorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

3 Minimnya *turnover* (pergantian)

Work life balance telah dibuktikan berhubungan signifikan dengan *turnover*. Hubungan yang dimiliki antara *work life balance* dan *turnover* adalah hubungan negatif. Semakin tinggi yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.

4 Minimnya ketidakhadiran

Work life balance berhubungan signifikan dengan ketidakhadiran atau absen karyawan. Hubungan yang dimiliki adalah hubungan negatif, sehingga semakin tinggi *work life balance* seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat ketidakhadiran

5 Performa Kerja

Work life balance memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki *work life balance* tinggi memiliki *performa* kinerja yang baik.

2.1.3.5 Dimensi Pengukuran *Work life balance*

Menurut Fishesr, Bulger, dan Smith dalam (Nabila Pamela, 2021), dimensi pengukuran *work life balance* sebagai berikut :

- 1) *Work Interference With Personal Life* (Gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi). Dimensi ini menunjukkan seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator :

1. Jam kerja, jam kerja ketika karyawan bekerja
 2. Waktu untuk bertemu dengan keluarga: waktu untuk dihabiskan bersama keluarga karena individu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja
 3. Waktu kehidupan pribadi: Waktu bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman
- 2) *Personal Life Interference With Work* (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan). Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan kerjanya. Misalnya jika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal itu dapat memengaruhi kinerjanya di tempat kerja. terdapat beberapa indikator dalam dimensi ini:
1. Pengambilan keputusan: Dalam pengambilan keputusan, apakah kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.
 2. Tanggung jawab keluarga.
 3. Ketepatan waktu penyelesaian tugas.
 4. Pola kerja: pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.
- 3) *Personal Life Enhancement Of Work* (Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan). Dimensi ini mengacu pada bagaimana kehidupan individu dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Ada beberapa indikator dalam dimensi ini :

1. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.
2. Kehidupan sosial di luar pekerjaan: Apakah sosialisasi pada individu memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja.
- 4) *Work Enhancement Of Personal Life* (Peningkatan kerja kehidupan pribadi). Dimensi ini mengacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh oleh individu di tempat kerja memungkinkan untuk menggunakan keterampilan di dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.3.6 Indikator *Work Life Balance*

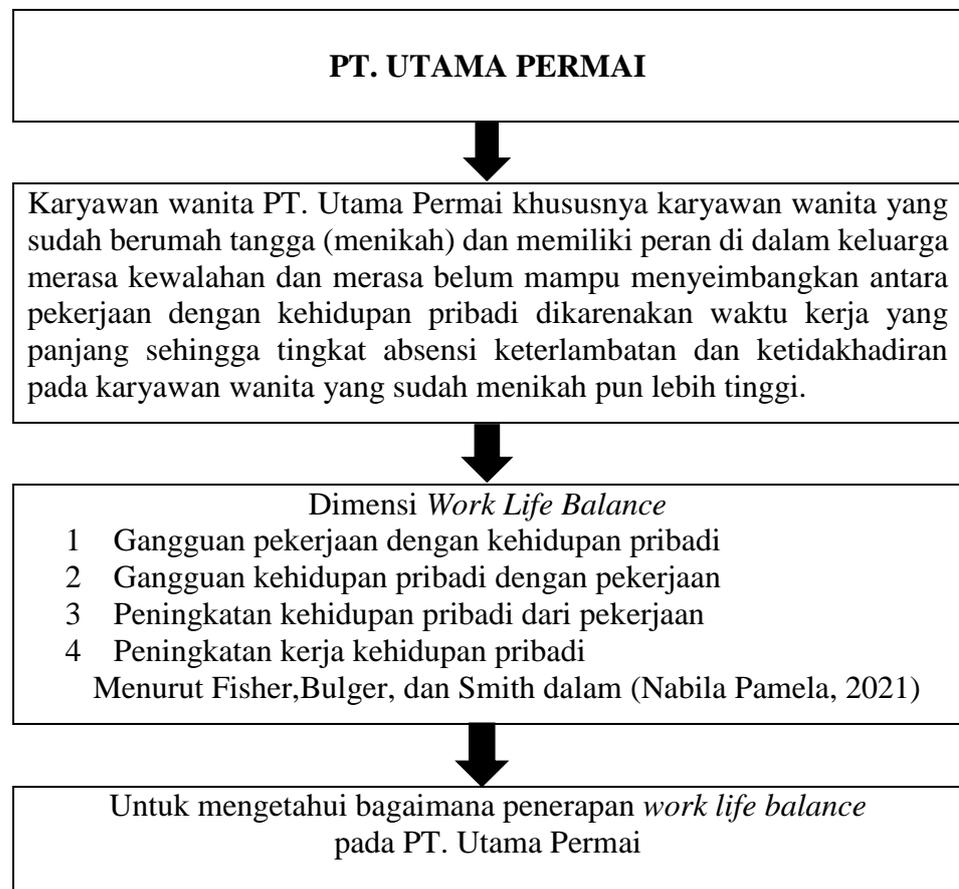
Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald et al. (2005) (Lumunon et al., 2019) terdiri dari :

- 1 Time balance (keseimbangan waktu) Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya
- 2 Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 3 Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berikut kerangka berfikir yakni:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2022)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Freddy A. R. Simanjuntak & Retno Hanggarani Ninin (2020) yang berjudul *Gambaran Work Life Balance pada Pasukan Penjaga Perdamaian Indonesia: Studi Kualitatif* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran keseimbangan tersebut pada para prajurit penjaga perdamaian Indonesia yang ditinjau dari perspektif konseptual work-life balance. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam keilmuan psikologi, khususnya yang berkaitan dengan *work-life balance* pada konteks kerja kemiliteran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 2 orang anggota peacekeeper Indonesia yang berusia 30 tahun dan 33 tahun. Data diperoleh menggunakan wawancara mendalam (*in depth interview*) dan semi terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat dimensi *work-life balance*, dua di antaranya menunjukkan tercapainya keseimbangan. Dimensi yang belum seimbang yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Dengan demikian, partisipan belum optimal dalam mengembangkan work-life balance pada dirinya dikarenakan jenis pekerjaan yang diemban menuntut kesiapsiagaan penuh karena berada di daerah konflik, sehingga sulit membagi peran yang proporsional dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Nabila Pamela (2021) dengan judul *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada PT. VANDHANA INTERNASIOANAL DI DURI* yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *work life balance* pada PT. Vandhana Internasional Di Duri. Sampel dari penelitian ini berjumlah 27

orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menerima standar kerja perusahaan secara baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal dan karyawan menerapkan tingkat kedisiplinan agar pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjadi masalah dalam pekerjaan yang telah diberikan. Seluruh dimensi dalam pengukuran WLB menunjukkan bahwa dimensi *personal life enhancement of work* memiliki kontribusi besar pada penelitian ini dengan memiliki skor tertinggi pada indikator kelelahan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Kurnia Saputra (2021) dengan judul Analisis *Work Life Balance* Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (STUDI KASUS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RAJA AHMAD TABIB PROVINSI KEPULAUAN RIAU). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan work-life balance pada perawat wanita sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau dan upaya pada pihak rumah sakit dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh perawat. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif serta melakukan pendekatan survei. Dan jumlah perawat yang digunakan peneliti yaitu sebanyak 10 orang perawat wanita sudah menikah dan memiliki anak dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kualitatif, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Serta jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Dengan uji kredibilitas yang meliputi triangulasi teknik, triangulasi sumber dan membercheck.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* pada perawat wanita sudah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau dapat dikatakan baik. Perawat wanita sudah menikah dapat menerapkan *work life balance*. Dalam keadaan bekerja perawat wanita juga dapat berperan sebagai pekerja serta juga berperan sebagai ibu rumah tangga disaat waktu yang bersamaan. Dan perawat juga selalu melayani pasien dengan baik serta bertanggung jawab dengan tugasnya

Penelitian yang dilakukan Jennifer McDonald & Claudia Chaufan Keseimbangan Kehidupan-Kerja dalam Praktek Medis: Reproduksi Patriarki dan Politik Gender. Tujuan untuk menjelaskan bagaimana norma gender direproduksi dalam pelatihan dan praktik medis melalui eksplorasi representasi masalah "keseimbangan kerja-hidup". Dokter wanita dan peneliti dokter wanita (WPs/WPRs) di Kanada dan di Amerika Serikat mengalami kesenjangan sosial dan kesehatan jika dibandingkan dengan rekan pria mereka. Terlepas dari paritas penerimaan sekolah kedokteran saat ini, saat memasuki tenaga kerja medis, wanita bekerja lebih keras daripada pria untuk berhasil dalam struktur dan sistem nilai profesi medis yang secara historis didominasi oleh pria. Metodologi dengan melakukan analisis wacana kritis terhadap artikel yang diambil dari database akademik dan jurnal Anglo-Amerika terkemuka yang membahas "keseimbangan kerja-hidup", untuk menyelidiki bagaimana wacana berkontribusi, atau menantang, reproduksi norma gender dalam kedokteran. Temuan Sementara literatur medis mengakui bahwa ketidaksetaraan sosial dan kesehatan yang dialami oleh WP/WPR adalah akibat dari norma dan praktik diskriminatif, literatur medis mengabaikan

ketidaksetaraan gender bawaan sebagai tolok ukur keberhasilan dalam profesi. Alih-alih, solusi yang diusulkan mengharuskan WP/WPR sendiri belajar mengatasi dan membuat pilihan gaya hidup yang lebih baik, termasuk mengunduh tanggung jawab rumah tangga pada wanita yang kurang beruntung secara sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Sobia Shujat & Faryal Bhutto (2012) dengan judul *Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Banking Sector of Karachi*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis *pengaruh work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor perbankan swasta Karachi. Sampel sebanyak 300 kuesioner dibagikan, 273 di antaranya dikembalikan kembali setelah pengisian. Metode pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah snowball sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS, uji yang digunakan adalah korelasi. Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan beberapa faktor *work life balance* seperti niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, tekanan kerja dan jam kerja yang panjang memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan dan program *work life balance* dan kondisi kerja yang fleksibel memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Ditemukan bahwa organisasi dapat menghadapi banyak masalah jika tingkat kepuasan tenaga kerja mereka lebih rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) definisi dari metode kualitatif merupakan data-data yang terkumpul berupa kata dan gambar, bukan berupa angka-angka. Penulisan kualitatif merupakan penulisan yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penulisan, secara holistik, dan dengan bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Menurut Moleong dalam (Muh & Lutfiyah, 2017), lebih lanjut menjelaskan bahwa setelah melakukan analisis terhadap beberapa definisi penelitian kualitatif kemudian membuat definisi sendiri sebagai sintesis dari pokok-pokok pengertian penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian ini ada beberapa jenis data yang digunakan guna membantu melakukan penelitian menurut (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan yakni :

- a Data primer, yaitu data asli yang diperoleh berdasarkan penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara terhadap responden penelitian dan diperoleh secara langsung pada lokasi penelitian (Yusuf, 2017). Kata primer merupakan lawan kata sekunder dan berarti utama, pertama, atau secara langsung dari sumbernya. Informan yang dipilih dalam wawancara adalah karyawan wanita di PT. Utama Permai
- b Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan *literature* dengan mempelajari tulisan dari buku, jurnal, dan internet yang berkaitan dengan mendukung penelitian ini (Yusuf, 2017). Data sekunder juga merupakan data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti struktur organisasi dan dokumen-dokumen pendukung mengenai penelitian analisis *work life balance* pada PT. Utama Permai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan utama dalam setiap penelitian adalah pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan

teknik triangulasi yakni penggabungan keseluruhan melalui cara wawancara, observasi dan dokumentasi. (Sugiyono, 2021).

a Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2021) wawancara merupakan percakapan antara dua orang dengan maksud tertentu, dua orang tersebut adalah pewawancara dan terwawancara yang akan memberikan jawaban atas pernyataan. Jenis wawancara yang dipakai dalam penelitian ini adalah berupa wawancara semi terstruktur. Menurut (Sugiyono, 2016) Wawancara semi terstruktur (*semistructure interview*) ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Wawancara dilakukan secara langsung (*face to face*) agar informasi dapat diterima secara mendalam. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan wanita di PT. Utama Permai.

b Observasi

Metode observasi disebut juga metode pengamatan, yang meliputi kegiatan pemantauan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Metode observasi yang merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, menurut Sutrisno Hadi (Sugiyono, 2016). Observasi yang akan dilakukan peneliti adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan

peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Dalam penelitian ini observasi yang dilakukan peneliti yaitu lebih banyak mengamati dan datang langsung kepada subjek yang akan diamati.

c Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2016) Dokumentasi adalah pengambilan data yang diproses melalui dokumen-dokumen. Metode dokumentasi dipakai untuk mengumpulkan data dari sumber-sumber dokumen yang mungkin mendukung atau bahkan berlawanan dengan hasil wawancara. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data yang berupa dokumen maupun arsip dari perusahaan yang mendukung penelitian ini.

3.4 Teknik Penentuan Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Data populasi dari jumlah karyawan wanita PT. Utama Permai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Data Populasi Karyawan Wanita

<i>Staff Office</i>	10 orang
<i>Supervisor</i>	2 orang
Kasir	10 orang
<i>Stand Food</i>	4 orang
<i>Stand Nonfood</i>	6 orang
<i>Stand lantai dua</i>	4 orang
Jumlah	36 orang

Sumber : PT. Utama Permai (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi. Dimana berperan sebagai informan yang dipilih untuk membantu peneliti mendapatkan informasi yang di inginkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2016) yang dimaksud dengan teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tau tentang apa yang kita harapkan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan wanita yang dipilih dari berbagai unit pekerjaan yang berbeda-beda mewakili populasi karyawan pada PT. Utama Permai.

Adapun narasumber yang menjadi informan dalam penelitian diantaranya :

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

<i>Staff Office</i>	1 orang
<i>Supervisor</i>	1 orang
<i>Stand Food</i>	1 orang
<i>Stand Nonfood</i>	1 orang
<i>Stand lantai dua</i>	1 orang
Jumlah	5 orang

Sumber : PT. Utama Permai (2022)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Karena berdasarkan informasi tersebut, akan dapat mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep. Menurut Creswell (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti di definisikan secara operasional dan diukur.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1	<i>Work life balance</i>	Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Wardani & Firmansyah, 2019) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kompetisi antara waktu dan energi individu yang digunakan untuk melakukan peran yang berbeda dalam kehidupan.	<p>1) <i>Work interference with personal life</i> (Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi)</p> <p>2) <i>Personal life interference with work</i> (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)</p> <p>3) <i>Personal life enchancement of work</i> (Peningkatan kehidupan dan pekerjaan)</p> <p>4) <i>Work enchacement of personal life</i> (Peningkatan pekerjaan dari kehidupan pribadi)</p> <p>“Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Nabila Pamela, 2021)”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jam bekerja - Waktu bertemu keluarga - Waktu pribadi - Pengambilan keputusan - Tanggungjawab - Tepat waktu dalam penyelesaian tugas - Pola kerja - Lingkungan kerja - Hubungan dengan atasan/bawahan - Kehidupan sosial diluar pekerjaan - Mengimplementasi pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi. <p>“Fisher, Bulger, dan Smith dalam (Nabila Pamela, 2021)”</p>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data kualitatif sangat memiliki hubungan erat dengan pengumpulan data, artinya proses analisis data berlangsung selama proses pengumpulan data bukan setelah pengumpulannya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik model Miles dan Huberman, yaitu dimana kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara aktif atau terus-menerus sampai mendapatkan data jenuh. Untuk mengumpulkan data ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh peneliti, yaitu :

1. Reduksi data

Reduksi data Reduksi data adalah proses pemilihan, pemustan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

Dalam penelitian ini proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Data tersebut peneliti telaah kembali lalu merincikan, memilah data dan informasi merangkum dan memfokuskan hal pokok yang akan menjadi tujuan dari penelitian. Dengan demikian data data yang telah direduksi dapat memberikan suatu gambaran analisis *work life balance*

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu sekumpulan suatu informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Kegiatan reduksi data dan penyajian data merupakan aktivitas yang terkait langsung menggunakan proses analisis model yang interaktif. Setelah dilakukan reduksi data,

maka langkah selanjutnya yaitu penyajian data yang sudah terbentuk dari proses reduksi data kedalam kategori yang lebih besar dan lebih luas lingkupnya untuk mendukung terbentuknya sebuah kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir pada data dan informasi yang sudah dikumpulkan dan direduksi. Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam analisa data dan informasi yang didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan demikian hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dimengerti dan dipahami dari keseluruhannya.

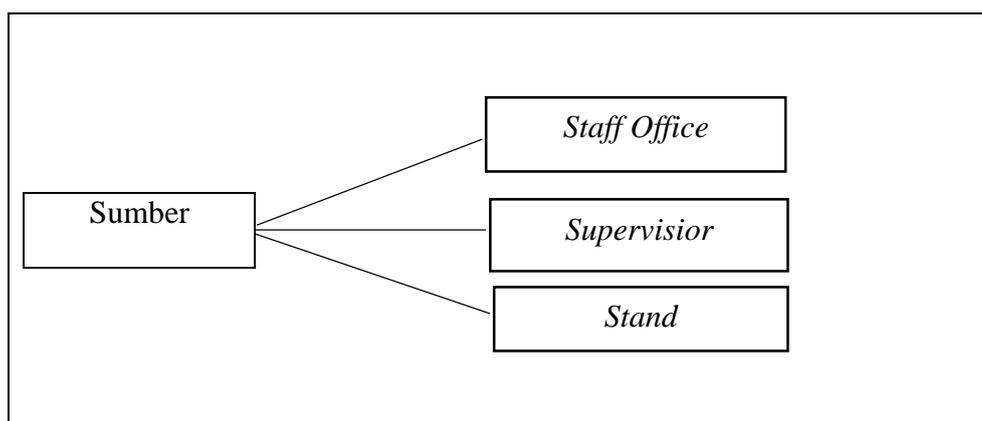
3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses memahami dan menyusun secara mendalam mengenai data dan informasi yang sudah dikumpulkan, dipilah, dan disimpulkan. Data yang didapatkan dari wawancara, observasi dan dokumentasi perlu dianalisis kembali keakuratan dan kebenarannya. Dengan cara mengelompokan, menjabarkan kedalam bagian-bagian, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih yang penting sesuai yang ingin dipelajari dan dibutuhkan, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti. Menurut (Sarpiah, 2020) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (*reability*), uji keteralihan (*transferability*), uji *dependability* dan uji *confirmability*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas (*credibility*) untuk menguji keabsahan data

3.7.1 Uji Kredibilitas

Uji Kredibilitas menurut (Sugiyono, 2016) uji kredibilitas adalah keadaan atau kondisi yang bisa dipercaya dan dipertanggung jawabkan sebagaimana keadaan yang sebenarnya. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas merupakan pemeriksaan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam hal ini triangulasi yang dipilih peneliti adalah triangulasi sumber yang merupakan tahap pemeriksaan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara memeriksa data yang peneliti peroleh dari beberapa sumber yaitu *Staff Office*, *supervisor*, dan *Stand* setelah itu data dianalisis dan akan menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yang bertujuan agar data dan informasi yang valid dan lebih kredibel.

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



Sumber : konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(-), 283–295.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4)
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18. Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016).
- Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194–209.
- Fabiani Sofie, & Sisca Eka fitria. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Hanso, B. (2016). *PENGARUH TECHNOSTRESS, DISIPLIN KERJA DAN DUKUNGAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Pengelolaan dan Asset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Ponorogo)*. 4(2012), 1–23.
- Irmawartini. (2017). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In Ruslan & E. M. Moch (Eds.), *Rake Sarasini* (2017th ed.). CV Jejak.
- Maiti, & Bidinger. (2018). Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43.
- Muh, F., & Lutfiyah. (2017). *Metodologi Penelitian* (Ruslan & Effendi Mahfud Moch (eds.); 2017th ed.). CV Jejak.
- Nabila Pamela. (2021). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE (WLB) PADA PT. VADHANA INTERNASIONAL DI DURI*. 1(69).

- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
- Pratama, roni angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi* (Lettucia meiga (ed.); 2020th ed.). AE Publishing.
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344.
- Putra, R. S. (2021). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas Di Indonesia. *Ecopreneur*. 12, 3(2), 119–128. <http://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/778>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1(4), 1044–1054.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib). *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang*, 4(2), 106–114.
- Shujat, S. (2011). Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Banking Sector of Karachi. *IBT Journal of Business Studies*, 8–15.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUALITATIF* (Y.Sofia (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (2016th ed.). Alfabeta.
- Sundaresan, S. (2014). Work-Life Balance - Implications For Working Women. *International Journal of Sustainable Development*, 07(07), 93–102.
- Triyana Muliawati. (2020). PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL: STUDI LITERATUR. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(2018), 606–620.
- Uki Yonda A. dan Sekar Harumi Putri M. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11, 77–85.
- Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

CURRICULUM VITAE



1. IDENTITAS DIRI

Nama : Poibe Junita Sihite
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Kisaran, 3 Juni 1997
Kewarganegaraan : Indonesia
Umur : 25 tahun
Alamat : Jl. Kijang Lama
Agama : Kristen Protestan
Email : Junita03069777@gmail.com

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
SD	SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur	2010
SMP	SMP Negeri 2 Tanjungpinang	2013
SMA	SMK Negeri 1 Tanjungpinang	2016
Kuliah	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023