

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN
PT. TAJELIN SEJAHTERA**

SKRIPSI

**SOLEHA NURAYINI
NIM: 19612219**



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

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN
PT. TAJELIN SEJAHTERA**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mengikuti
Seminar Usulan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

OLEH

**SOLEHA NURAYINI
NIM: 19612219**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. TAJELIN
SEJAHTERA**

Diajukan kepada :

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

Oleh:

NAMA : SOLEHA NURAYINI
NIM : 19612219

Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Octojava Abriyoso, S.I.Kom.,M.M.
NIDN. 1005108903/Lektor

Pembimbing Kedua,



Nanda Kristia Santoso, M.Pd.
NIDN. 8818010016/Asisten ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,




Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902/Lektor

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. TAJELIN
SEJAHTERA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : SOLEHA NURAYINI
NIM : 19612219

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Dua November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Octojava Abrivoso, S.I.Kom.,M.M.
NIDN. 1005108903/Lektor

Sekretaris



Maryati, S.P., M.M.
NIDK. 10070707101 /Lektor

Anggota



Alfi Hendri, S.E, M.M.
NIDN. 8813900016/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 21 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Christy Martinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Soleha Nurayini
NIM : 19612219
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,41
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis *Work Life Balance* Pada Karyawan
PT. Tajelin Sejahtera

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

Tanjungpinang, 22 November 2023

Penyusun,

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METEN TEMBUK', and the serial number 'B9054AKX7774008'. A black ink signature is written over the stamp.

SOLEHA NURAYINI

NIM : 19612219

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Skripsi ini khusus *didedikasi kepada:*

Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberi segala yang terbaik untuk masa depan penulis, selalu memberikan doa, motivasi dan semangat yang tiada hentinya yang tercurahkan untuk penulis

Teman teman dan orang tersayang, yang selalu memberikan semangat dan bantuan yang begitu banyak untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

MOTTO

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang - orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”
(thomas alva edison)

“Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa adanya tujuan dan arah perencanaan”
(John F. Kennedy)

“Berpikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu.”
Ali bin Abi Thalib

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayahNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini. Proposal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti seminar usulan penelitian dan penyusunan skripsi, dengan judul **“Analisis *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera”**.

Penulisan proposal ini tidak bisa terlaksana tanpa sumbangan tenaga dan pikiran dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, SE., M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE., 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 Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan dosen pembimbing I yang telah banyak memberi

arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan proposal ini sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk Kedua Orang Tua saya yang sangat saya cintai, yang selalu memberikan *support* dari awal masuk kuliah hingga penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan proposal, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan proposal ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan peneliti. Sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pihak, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat.

Penulis,

SOLEHA NURAYINI
NIM. 19612219

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN | |
| HALAMAN PENGESAHAN 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 | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian..... | 6 |
| 1.4.1. Kegunaan Ilmiah..... | 6 |
| 1.4.2. Kegunaan Praktis | 7 |
| 1.5. Sistematik Penulisan..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1. Manajemen | 9 |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen | 9 |
| 2.1.2. Tujuan Manajemen..... | 10 |
| 2.1.3. Fungsi Manajemen | 11 |
| 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.2.1. | Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.2.2 | Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2.3 | Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 15 |
| 2.3. | <i>Work Life Balance</i> | 18 |
| 2.3.1. | Definisi <i>Work Life Balance</i> | 18 |
| 2.3.2. | Manfaat <i>Work Life Balance</i> | 19 |
| 2.3.3. | Indikator <i>Work Life Balance</i> | 20 |
| 2.3.4. | Faktor - Faktor <i>Work Life Balance</i> | 22 |
| 2.3.5. | Dimensi <i>Work Life Balance</i> | 23 |
| 2.4. | Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2.5. | Penelitian Terdahulu | 25 |
| 2.5.1. | Penelitian Dalam Negeri (Nasional) | 26 |
| 2.5.2. | Penelitian Luar Negeri (Internasional) | 28 |

BAB III METODE PENELITIAN **32**

| | | |
|--------|--|----|
| 3.1. | Jenis Penelitian | 32 |
| 3.2. | Jenis Data | 32 |
| 3.2.1. | Data Primer..... | 32 |
| 3.2.2. | Data Sekunder | 33 |
| 3.3. | Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.3.1. | Wawancara | 33 |
| 3.3.2. | Dokumentasi..... | 34 |
| 3.4. | Populasi dan Sampel | 34 |
| 3.4.1. | Populasi | 34 |
| 3.4.2. | Sampel | 35 |
| 3.5. | Definisi Operasional Variabel..... | 36 |
| 3.6. | Teknik Pengolahan Data | 37 |
| 3.6.1. | <i>Data Reduction</i> (Reduksi Data) | 38 |
| 3.6.2. | <i>Data Display</i> (Penyajian Data)..... | 38 |
| 3.6.3. | <i>Verification</i> (Pengarikan Kesimpulan)..... | 38 |
| 3.7. | Teknik Analisis Data | 39 |

| | |
|---|-----------|
| 3.7.1. Uji Kredibilitas | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 41 |
| 4.1.1. Profil Perusahaan..... | 41 |
| 4.1.2. Karakteristik Narasumber..... | 49 |
| 4.2. Hasil Penelitain | 50 |
| 4.2.1. Keseimbangan waktu (<i>Time Balance</i>)..... | 50 |
| 4.2.2. Keseimbangan keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>) | 54 |
| 4.2.3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)..... | 57 |
| 4.2.4. Reduksi Data | 59 |
| 4.2.5. Triangulasi..... | 65 |
| 4.3. Penyajian Data..... | 68 |
| 4.3. Pembahasan..... | 70 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 74 |
| 5.2. Saran | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 76 |
| LAMPIRAN | |
| CURRICULUM VITAE | |

DAFTAR TABEL

| No | Judul Tabel | Halaman |
|-----|--|---------|
| 1. | Sampel Penelitian | 34 |
| 2. | Definisi Operasional Variabel | 35 |
| 3. | Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 48 |
| 4. | Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan..... | 48 |
| 5. | Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja..... | 49 |
| 6. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Waktu 1..... | 50 |
| 7. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Waktu 2..... | 51 |
| 8. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Waktu 3..... | 52 |
| 9. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Keterlibatan 1.... | 53 |
| 10. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Keterlibatan 2.... | 54 |
| 11. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Keterlibatan 3.... | 55 |
| 12. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Kepuasan 1..... | 56 |
| 13. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Kepuasan 2..... | 57 |
| 14. | Rekapitulasi Hasil Wawancara Indikator Keseimbangan Kepuasan 3..... | 58 |
| 15. | Hasil Reduk | si |
| | Data..... | 59 |
| 16. | Triangulasi Sumber..... | 65 |
| 17. | Hasil Penyajian Data..... | 67 |
| 18. | Hasil Penyajian Dokumentasi..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul Gambar | Halaman |
|----|---|---------|
| 1. | Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2. | Triagulasi Sumber Data | 39 |
| 3. | Struktur Organisasi PT. Tajelin Sejahtera Tanjungpinang | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No | Judul Lampiran |
|------------|---------------------------------------|
| Lampiran 1 | : Pedoman Lembar Wawancara |
| Lampiran 2 | : Rekapitulasi Hasil Wawancara |
| Lampiran 3 | : Dokumentasi |
| Lampiran 4 | : Surat Keterangan Selesai Penelitian |
| Lampiran 5 | : Hasil Cek Plagiat |

ABSTRAK

ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN PT. TAJELIN SEJAHTERA

Soleha Nurayini. 19612219. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang,
nurayinisoleha0@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 6 orang informan dengan menggunakan teknik sampel *non probability* yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dengan objek penelitian PT. Tajelin Sejahtera. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu wawancara dan dokumentasi. Dimana informan menjawab sebanyak 9 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil wawancara akan dilakukan pengolahan data dengan teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan data. Setelah itu akan dianalisis dengan uji keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian mengenai *work life balance* pada karyawan PT. Tajelin Sejahtera dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari 6 informan jika dibandingkan dengan teori pengukuran *work life balance* hanya 1 informan yang memenuhi dari segi keseimbangan waktu dan 6 informan yang memenuhi dari keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Kata Kunci: *Work Life Balance*

Dosen Pembimbing 1 : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEES OF TAJELIN SEJAHTERA COMPANY

*Soleha Nurayini. 19612219. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang,
nurayinisolaha0@gmail.com*

The purpose of this research was to find out the Work Life Balance of Employees on Tajelin Sejahtera Company. This research is using a sample of 6 informants with a non-probability sampling technique, namely purposive sampling.

The method used in this research was qualitative method. With the research object was Tajelin Sejahtera Company. Data collection was carried out in two ways, namely interviews and documentation. Where the informant answered 9 statements related to the variables being measured.

The results of the interview processed using data reduction techniques, data presentation and conclusions drawing. After that, it would be analyzed by testing the validity of the data using source triangulation techniques.

The results of research was regarding work life balance in employees of Tajelin Sejahtera Company was good. This was be seen from the 6 informants when compared with the work life balance measurement theory was only 1 informant that meet the balance of time and 6 informants that fulfill the balance of involvement and balance of satisfaction.

Keywords: Work Life Balance

Supervisor I : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom.,M.M.

Supervisor II : Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan suatu organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini organisasi mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi individu - individu yang berkualitas sehingga kinerja organisasi dapat dipertahankan di masa yang akan datang, keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, yaitu sebagai pelaksana fungsi manajemen.

Menurut Handoko (Purnaya, 2016) manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, keterpaduan pemeliharaan dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah tentang mengelola kepuasan kerja secara efektif, yang sangat luas, dan dampak jangka pendek dan panjangnya terhadap nilai organisasi. Sumber daya manusia yang digunakan dengan baik memberikan kontribusi penting bagi pencapaian tujuan organisasi, karena setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah energi, kekuatan (*power*) yang dibutuhkan untuk menghasilkan ke

kuatan, gerakan, aktivitas, dan menciptakan tindakan. Dalam memindahkan suatu organisasi, lembaga atau organisasi, diperlukan sumber daya manusia agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar.

Peranan manajemen sumber daya manusia bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan mengarahkan setiap karyawan sangatlah penting sehingga dapat berperan secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi adalah karyawan, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus bisa mendorong setiap karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.

Organisasi yang menjadi wadah bagi para tenaga kerja atau yang disebut dengan para pencari kerja itu sendiri memiliki aturannya masing-masing tergantung dari organisasi tersebut. Idealnya, sebaik-baiknya organisasi adalah organisasi yang mampu memberikan kenyamanan serta mengelola para karyawannya dengan baik saat melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya. Menurut Malik *et.al* (Ganapathi & Gilang, 2016) pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi.

Untuk mewujudkan keseimbangan kebutuhan karyawan yang merupakan salah satu kunci utama dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka diperlukan suatu profesionalitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, Karena penentuan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi selalu berkaitan dengan sumber daya manusia, hal ini membutuhkan perhatian lebih terutama tentang sikap kerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun, tidak tertutup kemungkinan adanya keluhan

serta ketidakpuasan dari para karyawan terhadap organisasi yang menaungi karyawan ataupun terhadap tugas yang karyawan kerjakan.

Karyawan harus bisa bekerja dengan baik, tetapi ada juga kehidupan non-kerja yang harus diperhatikan, seperti keluarga, komunitas sosial, menambah skill, dan kebutuhan lainnya. Oleh karena itu, banyak organisasi membahas keseimbangan kehidupan kerja untuk memperkuat upaya organisasi mengatasi stres seumur hidup dan merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif. Saat ini, banyak perusahaan mengakui keberhasilan pekerjaan mereka dengan mencapai tujuan dengan kinerja yang luar biasa, serta keterampilan dan kemampuan yang hanya dimiliki oleh karyawan. Namun, keseimbangan karyawan ini sama pentingnya dalam mengelola kualitas hidup untuk tuntutan pekerjaan.

Kurangnya penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) di dunia kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres. Semakin banyak tuntutan yang anda miliki di tempat kerja, semakin banyak stres yang anda miliki. Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan dapat kehilangan waktu dan bersantai. Hal ini menyebabkan stres dan depresi, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas. Lingkungan organisasi dimana baik karyawan, anggota keluarga, atasan maupun bawahan tidak dapat mendukung pekerjaannya juga dapat merangsang stres kerja, sehingga perusahaan meminta rekan kerja untuk mendukung pekerjaan.

Work life balance adalah kemampuan individu pada keadaan yang terikat, namun mampu menyeimbangkan peran untuk memenuhi tanggung jawab terhadap

pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga, tanggung jawab pribadi serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. *Work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Saputra, 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) pertama kali digunakan di Inggris dan AS pada akhir 1970-an dan 1980-an. Neraca keseimbangan kehidupan-kerja adalah istilah yang biasa digunakan untuk menggambarkan keseimbangan yang dibutuhkan individu yang bekerja antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya. Area kehidupan selain kehidupan-kerja dapat mencakup minat pribadi, keluarga dan kegiatan sosial atau rekreasi. Kemajuan teknologi memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat karena penggunaan *smartphone*, email, obrolan video, dan perangkat lunak teknologi lainnya. *Work life balance* ini harus dapat diterapkan dimana saja, begitu juga di salah satu perusahaan yang terdapat di kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, yakni PT. Tajelin Sejahtera.

PT. Tajelin Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang membidangi penjualan kendaraan bermotor yang beralamat di Batu IX, Kec. Tanjungpinang Timur, Kota Tanjung Pinang, Kepulauan Riau. Organisasi ini yang berdiri sejak tahun 2006 hingga sekarang tahun 2023 dan memiliki karyawan sebanyak 40 karyawan. Organisasi ini memiliki visi, selalu berusaha untuk mencapai yang terbaik di industri sepeda motor untuk kepentingan masyarakat luas dengan

menyediakan alat transportasi yang berkualitas sesuai kebutuhan konsumen, dengan harga terjangkau didukung oleh fasilitas manufaktur terintegrasi, teknologi mutakhir, jaringan pemeliharaan, suku cadang dan manajemen kelas dunia. Pelayanan yang diberikan oleh PT. Tajelin Sejahtera memiliki beberapa bidang pelayanan yaitu bidang penjualan, bidang ahhas dan service serta suku cadang.

Terdapat indikasi bahwa *work life balance* belum berjalan dengan baik di perusahaan ini. Fenomena *work life balance* yang terdapat pada karyawan PT. Tajelin Sejahtera dapat diketahui dari wawancara pra-penelitian yang dilakukan pada tanggal 5 Januari 2023 terhadap salah satu karyawan berinisial DSH. Dari wawancara tersebut didapatkan informasi bahwa para karyawan merasa belum mengalami keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dikarenakan mereka dituntut oleh perusahaan untuk mengejar target. Hal ini diperkuat dari hasil pra wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan lainnya yang berinisial ZF yang menyatakan bahwa adanya tidak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) dikarenakan karyawan tersebut masih menerima pekerjaan atau komunikasi mengenai pekerjaan di saat jadwal libur karyawan.

Hal tersebut diperkuat dari hasil obsevasi peneliti yaitu banyaknya karyawan di perusahaan tersebut sulit untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dikarenakan adanya kepentingan pekerjaan yang dilaksanakan di luar jam kerja. Kepentingan pekerjaan yang dilaksanakan di luar jam kerja tersebut seperti diselenggarakannya *event* disaat *wekeend*, sehingga jam untuk para karyawan dapat berjumpa dengan keluarga di rumah pun semakin minim.

Efek yang dirasakan pada karyawan PT Tajelin Sejahtera juga adalah apabila adanya ketidak seimbangan *work life balance* yaitu seperti tingkat stres yang meningkat pada pribadi karyawan dan kurangnya waktu karyawan dengan keluarga.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat diajukan perumusan masalahnya yaitu “Bagaimana *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan tujuan penelitian ini “Untuk mengetahui *Work Life Balance* Pada Karyawan PT. Tajelin Sejahtera”.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Bagi penulis, penelitian ini tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, tetapi juga sebagai sarana pengimplementasi teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan. Bagi peneliti selanjutnya,

penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan referensi penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis mengenai Analisis *Work Life Balance* pada Karyawan di PT. Tajelin Sejahtera.
2. Bagi PT. Tajelin Sejahtera dapat digunakan sebagai masukan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi dan sebagai masukan untuk meningkatkan *Work Life Balance* dalam organisasi.

1.5. Sistematik Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis memberikan gambaran sistematika penulisan dalam lima bab yang berisi informasi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dibahas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Sistematik Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang tinjauan literatur yang berisi teori – teori yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun dalam uraian masalah, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu. Antara lain *work life balance*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil pembahasan berisi inti dari penelitian ini, gambaran umum objek penelitian serta analisis data dan interpretasi hasilnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah - langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien (Nursam, 2017).

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Terry lebih menekankan pada segi proses atau manajemernya yang berpendapat bahwa manajemen adalah soal proses tertentu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan setiap ilmu dan seni bersama - sama dan selanjutnya menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan.

Selain beberapa definisi tersebut, manajemen juga merupakan pengambilan keputusan (*Management is decision making*). Hal itu dapat dilihat bagaimana seorang harus melakukan pekerjaan, misalnya pimpinan harus mengambil keputusan untuk menentukan pengembangan produk baru, menentukan pasar sasaran, memperluas usaha, menentukan strategi pemasaran, menerima, atau mengeluarkan karyawan dan berbagai pekerjaan yang lain. Pengertian ini bukan berarti bertentangan atau berbeda dari definisi - definisi terdahulu. Apabila kita

simak kembali, manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Dalam pengertian ini pun sudah tampak adanya proses pengambilan keputusan antara lain manajer harus menentukan tujuan tertentu atau tujuan yang akan dicapai, kemudian menentukan pihak, waktu, dan cara melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian diatas, baik dari segi ilmu maupun seni, dapat disimpulkan bahawa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Sumber daya organisasi yang dimaksud adalah seluruh aset yang dimiliki oleh organisasi, baik manusianya dan keterampilan, *know-how*, serta pengalaman mereka, maupun mesin, bahan mentah, teknologi, citra organisai, paten, modal *financial*, serta loyalitas pegawai dan pelanggan.

2.1.2. Tujuan Manajemen

Pengertian manajemen pada intinya adalah cara untuk mencapai sebuah proses dengan perencanaan tertentu. Tujuan utama diterapkannya sistem manajemen adalah untuk memperoleh hasil maksimal dengan biaya atau usaha seminimal mungkin, dengan mendayagunakan seluruh aspek pendukung berupa sumber daya manusia, aset, dan *financial* yang telah diatur sesuai perencanaan.

Untuk itu diperlukan sebuah kompetisi terarah agar tujuan dari manajemen dapat dicapai secara maksimal. Tujuan dari manajemen dapat optimal asalkan dilakukan kontrol pada saat pelaksanaan perencanaannya. Adapun tujuan dari manajemen adalah seperti berikut:

- a. Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah dikonsepsi agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan.
- b. Melakukan peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugasnya.
- c. Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi pelaksanaannya. Hal ini dilakukan agar target tetap tercapai apabila ada kendala dalam pelaksanaan rencana.
- d. Meninjau kekuatan organisasi, mengetahui kelemahan, juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi.
- e. Membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok. Inovasi ini juga pastinya akan berimbas positif terhadap pencapaian rencana sesuai target.

Berdasarkan beberapa poin sebelumnya dapat menjelaskan bahwa tujuan dari manajemen adalah untuk mengontrol dan memastikan target dapat dicapai. Dengan begitu, tujuan yang ingin dicapai sebuah perusahaan dapat dicapai dengan semaksimal mungkin dengan sumber daya sesedikit mungkin dan hal ini dibahas dalam buku Manajemen Kinerja.

2.1.3. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sebagai elemen dasar yang harus melekat dalam manajemen sebagai acuan *manager*. dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Mengacu pada pengertian manajemen di atas, terdapat lima fungsi utama manajemen dalam perusahaan, yaitu:

1. Perencanaan (*planning*), pentingnya manajemen dalam perusahaan, akan merencanakan dan mengevaluasi setiap tindakan yang telah dan belum ditindaklanjuti dalam perusahaan. Perencanaan penting untuk menentukan secara keseluruhan tujuan perusahaan dan upaya untuk memenuhi tujuan tersebut. Manajer selalu bertindak sebagai seseorang yang mencari alternatif dalam mencapai tujuan akhir, mencakup rencana jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. Tanpa perencanaan tepat dalam perusahaan yang sedang berkembang dapat membuat operasi perusahaan tidak berjalan sesuai dengan jalurnya. Penyimpangan ini bisa berakibat pada ketidak teraturan hingga kebangkrutan.
2. Pengorganisasian (*organizing*), dengan pengorganisasian dapat membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan. Tujuannya adalah untuk mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan yang lebih efektif dan menentukan sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang telah dibagi menjadi lebih efisien. Pengorganisasian secara lebih gampang dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan, dan bagaimana harus dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses yang lebih terstruktur atau terorganisasi.
3. Penempatan (*staffing*), mirip dengan *organizing*, namun penggunaannya lebih luas. Bila *organizing* telah memperhatikan manajemen sumber daya manusia, maka *staffing* lebih memperhatikan sumber daya secara umum.

Beberapa sumber daya tersebut diantaranya: peralatan, perlengkapan, dan inventaris yang ada pada perusahaan.

4. Pengarahan (*directing*), fungsi manajemen dalam bisnis yang terakhir adalah sebagai suatu tindakan yang mengupayakan agar setiap bisnis atau kelompok mampu mencapai sasaran dan target sesuai prosedur manajerial yang sudah direncanakan. Seorang manajer akan melakukan pengarahan jikalau terjadi masalah yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang direncanakan.
5. Pengawasan (*controlling*), dari serangkaian rencana dan tindakan yang telah dijalankan, perlu adanya pengawasan atau *controlling*. Fungsi manajemen bisnis dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Manajer secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang telah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan. Adanya kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas dapat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh kebutuhan perusahaan dengan menerima, membatasi, mengembangkan dan seharusnya menggunakan sumber daya manusia di dalamnya. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan

dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013).

Menurut Kamsir (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan. Menurut Marnis (2014) manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektifitas serta melakukan proses, kewajiban, dan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan semua pekerjaan dalam organisasi. Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisai bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan (2019) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

19. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengadaan juga mencakup beberapa hal di antaranya:

- a. Analisis pekerjaan
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia
- c. Rekrutmen
- d. Seleksi Sumber Daya Manusia
- e. Penempatan Sumber Daya Manusia

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian mencakup beberapa hal lain di antaranya:

- a. Motivasi kerja
- b. Kepuasan kerja

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik

sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedipsilinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undangundang No. 12 tahun 1964.

2.3. *Work Life Balance*

2.3.1. Definisi *Work Life Balance*

Menurut Hutcheson (Saputra, 2021) *work life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Clarke (Saputra, 2021) *work life balance* umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan tersebut harmoni dan kehidupan. Menurut Westman (saputra, 2021) *work life balance* adalah sejauh mana seorang terbawa dan merasakan kepuasan sendiri dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya waktu untuk sendiri, waktu untuk bersama orang tua, keluarga, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak terjadinya konflik diantara kedua peran tersebut.

Menurut Lazar (Saputra, 2021) terdapat manfaat yang dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance* sebagai berikut:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan

2.3.2. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lazar *et.al* (Pangemanan, Pio & Tumbel, 2017) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- 4) Meningkatnya retensi pelanggan
- 5) Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatnya kepuasan kerja
- 2) Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- 4) Berkurangnya tingkat stres kerja
- 5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

2.3.3. Indikator *Work Life Balance*

Work life balance secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work life conflict*, dan *burn out* pada karyawan. Beberapa ahli memberikan pandangan tentang indikator - indikator *work life balance*. Menurut McDonad & Bredley (Dina, 2018) menyebutkan bahwa ada tiga indikator *work life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga ataupun tempat bersosialisasi lainnya.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini berkaitan dengan jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk menyatakan tingkat *work life balance* seorang karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah ataupun kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Satisfaction balance merujuk pada tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan tersebut akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukan selama bekerja sudah baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Work life balance adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya Menurut Greenhaus (Saifullah, 2020) Komponen dari *work life balance* diantaranya:

1. Keseimbangan waktu

merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga.

2. Keseimbangan keterlibatan

tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

3. Keseimbangan kepuasan

tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Work life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi menurut (Widyawati,

Manggabarani & Marzuki, 2021) indikator - indikator untuk mengukur *work life balance* terdiri dari:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*)

merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal - hal di luar pekerjaannya.

2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal - hal di luar pekerjaannya.

3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal - hal di luar pekerjaannya.

2.3.4. Faktor - Faktor *Work Life Balance*

Ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang dapat memiliki *work life balance*, seperti yang diungkapkan oleh Schabracq, Winnubst & Coope (Nafis, Chan, & Raharja, 2020) yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang diperoleh individu saat masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Ini merupakan salah satu faktor penting yang bisa menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dan memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Ini merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing - masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

2.3.5. Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, & Smith (Nafis, Chan & Raharja, 2020) mengatakan bahwa *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menjadi penghambat atau mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat seseorang menjadi sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki

masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya, ketika individu merasa senang karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan maka hal ini tentu saja dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

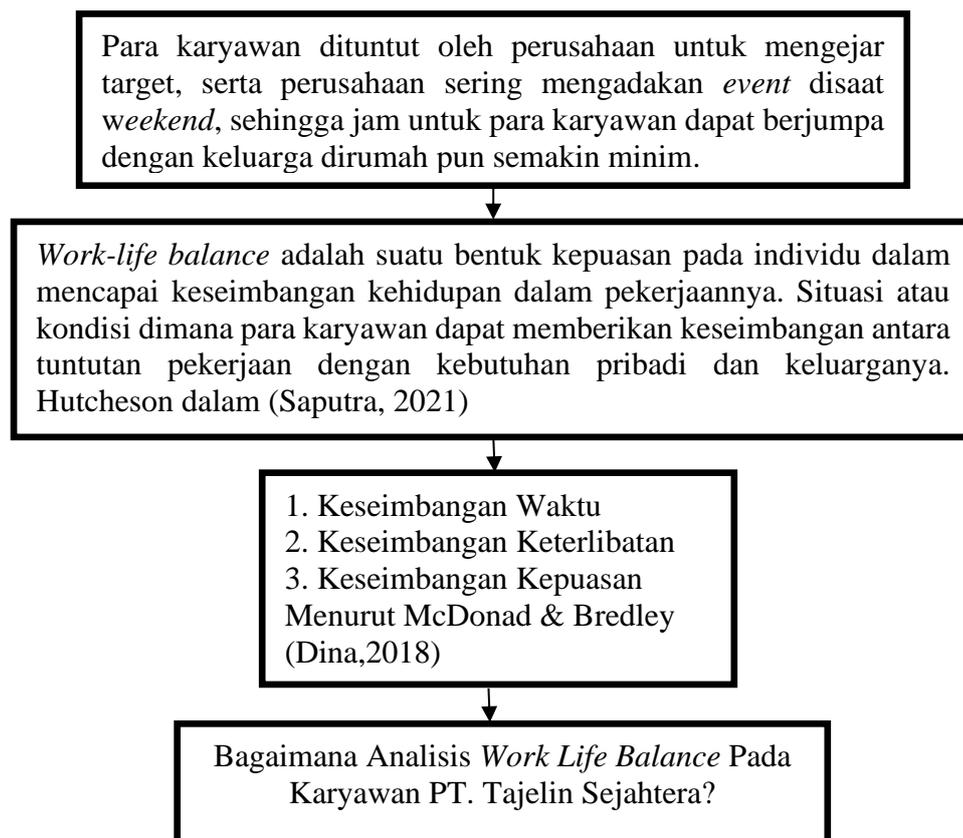
4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, hal ini memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari - hari.

2.4. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

2.5. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis dapat menemukan beberapa jurnal yang sebelumnya telah diteliti berkaitan dengan variabel penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *work life balance* adalah sebagai berikut:

2.5.1. Penelitian Dalam Negeri (Nasional)

1. Eka Kurnia Saputra (2021)

Dengan judul penelitian “**Analisis *Work-Life Balance* Pada Perawat Wanita Sudah Menikah**” 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 pada penelitian ini adalah deksriftif kualitatif serta melakukan pendekatan survei. Dengan subjek penelitian ini yaitu perawat wanita sudah menikah dan memiliki anak. 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*. Kesimpulan 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.

2. Banatun Nafis, Arianis Chan, dan Sam'un Jaja Raharja (2020)

Penelitian ini berjudul “**Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu**” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. Dimensi penting dalam *work life balance* adalah *work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work dan work enchancement of personal life*. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif-deskriptif. Penelitian ini menganalisis dan menggambarkan keadaan *work life balance* para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. Data yang diperoleh untuk penelitian ini didapatkan dari wawancara dengan pihak terkait dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Cabang Indramayu telah memiliki empat dimensi *work life balance* yaitu *work interference with personal life, personal life interference with work, personal life enhancement of work dan work enchancement of personal life*. Kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini bahwa *work life balance* para karyawan Bank BJB dapat dikategorikan baik, dikarenakan semua dimensi yang dimiliki para karyawan menunjukkan hasil positif.

3. **Devi Ayu Hediant (2022)**

Penelitian ini berjudul “**Analisis Work Life Balance Pada Freelancer**”

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perspektif umum dari orang yang berperan sebagai keduanya pekerja lepas dan kepala keluarga berdasarkan dimensi *work life balance*. Penelitian ini bersifat deskriptif metode dengan pendekatan kualitatif. Cara penentuan informan digunakan metode *purposive sampling* terdiri dari informan kunci yang berperan sebagai pekerja lepas dan kepala keluarga, istri informan kunci, dan kunci rekan kerja informan. Peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Selanjutnya, peneliti menggunakan triangulasi data untuk memeriksa keabsahan hasilnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *key* informan belum mampu menyeimbangkan dirinya dalam hal WIPL (*Work Interference with Kehidupan pribadi*).

2.5.2. **Penelitian Luar Negeri (Internasional)**

1. **Marco S. Direnzo, Jeffrey H. Greenhaus, Dan Christy H. Weer (2016)**

Penelitian ini berjudul “*Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective*”. Terlepas dari kepercayaan umum bahwa orientasi karir protean (PCO) memungkinkan karyawan untuk melakukannya mencapai lebih banyak keseimbangan dalam hidup mereka, sedikit yang diketahui tentang hubungan antara PCO dan keseimbangan kehidupan kerja. Menggunakan dua gelombang pengumpulan data yang dipisahkan oleh 2,5 tahun, penelitian ini meneliti

hubungan antara PCO dan *work life balance* di antara sampel 367 karyawan berpendidikan perguruan tinggi di Amerika Serikat. Analisis dilakukan untuk membedakan secara empiris PCO dari konstruk terkait konseptual dan pemodelan persamaan struktural digunakan untuk memeriksa proses yang menjelaskan hubungan antara PCO dan keseimbangan. Kami menemukan bahwa PCO berhubungan positif dengan *work-life balance*. Kami juga menemukan dukungan untuk peran beberapa sumber daya (modal sosial, modal psikologis, dan kemampuan kerja yang dirasakan) yang menjelaskan hubungan tersebut antara PCO dan keseimbangan. Secara khusus, PCO dikaitkan dengan perencanaan karir yang ekstensif aktivitas yang terkait dengan akumulasi tiga bentuk modal karir - modal manusia, modal sosial, dan modal psikologis. Pada gilirannya, modal sosial dan modal psikologis terkait dengan kemampuan kerja yang tinggi, yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih besar untuk individu yang mengambil perspektif seumur hidup pada karir mereka. Kami membahas teori dan implikasi praktis dari temuan dan memberikan saran untuk penelitian masa depan.

2. Chris William Callaghan (2020)

Penelitian ini berjudul “**Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study**”.

Melakukan studi gelar sambil bekerja dapat memberikan karir yang mengubah hidup peluang. Studi - studi ini, bagaimanapun, dapat memperkenalkan konflik keseimbangan kehidupan kerja yang substansial,

terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga, dengan implikasi penting untuk retensi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji teori yang memprediksi efek moderasi tertentu dan pengaruh yang dimediasi pada hubungan antara konflik keseimbangan kehidupan kerja dan niat pergantian staf profesional yang melakukan kelas gelar malam di tempat terpilih Universitas Afrika Selatan. Sampel diambil dari sebuah universitas besar di Gauteng, Afrika Selatan. Penelitian ini menerapkan metodologi proses Hayes untuk menguji efek moderasi dari usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan anak, dukungan sosial, keterlibatan dan tingkat stres pada hubungan antara konflik kehidupan kerja dan niat berpindah. Tes mediasi lebih lanjut dilakukan untuk menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan yang sama. Temuan menyarankan konfigurasi unik dari pengaruh moderasi dan mediasi berkaitan dengan konflik keseimbangan kehidupan kerja untuk kelompok ini, terutama bagi mereka yang memiliki tanggungan anak - anak. Mereka yang memiliki lebih banyak anak yang mengalami tingkat konflik keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk menunjukkan niat berpindah yang lebih tinggi. Individu dengan tingkat sosial yang lebih tinggi dukungan namun lebih mungkin untuk melaporkan tingkat niat berpindah yang lebih tinggi.

Hasil ini mendukung kesimpulan bahwa ada hubungan antara kehidupan kerja niat konflik dan *turnover* untuk individu yang bekerja yang mengikuti kelas gelar malam dalam konteks ini, tampilkan konfigurasi pengaruh

moderasi yang berbeda dari yang diharapkan pada populasi pekerja secara umum. Pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya harus membayar khusus memperhatikan implikasi ini untuk memastikan retensi keterampilan langka.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian diklasifikasikan dari berbagai sudut pandang. Berdasarkan sudut pandang jenis dan analisis data, penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif ada beberapa definisi terkait penelitian kualitatif. Menurut Sekaran & Bougie (2017), menuliskan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang melibatkan analisa data atau informasi yang aslinya bersifat deskripsi dan tidak secara langsung dapat dikualifikasikan.

Pengkualifikasian data kualitatif dilakukan dengan pemberian kode atau kategori, jenis penelitian ini berupaya untuk mentransformasi objek penelitian kedalam bentuk yang dapat dipresentasikan, seperti catatan lapangan (*field note*), hasil *interview*, percakapan, foto - foto, rekaman, dan memo. Metode kualitatif ini digunakan pada penelitian dengan kondisi objek yang alamiah bukan eksperimental (Achmadi, 2016).

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, berikut penjelasan dari data primer dan data sekunder:

3.2.1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang bersangkutan melakukan penelitian (Misbahudin & Hasan, 2013). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui wawancara

secara langsung dengan pihak - pihak yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dilakukan di PT. Tajelin Sejahtera.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh seorang yang melakukan penelitian dari sumber - sumber yang telah ada. Data ini biasanya didapat dari hasil laporan - laporan penelitian terdahulu dan perpustakaan. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Sugiyono (2017) mengatakan data sekunder umumnya merupakan catatan atau laporan historis dan bukti yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu kegiatan penelitian sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data dan informasi yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam suatu penelitian, dengan demikian kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, dalam penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.3.1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara. Jenis wawancara yang

cocok digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur yaitu wawancara *in-depth interview*, yang di mana melakukan cara wawancara dan pelaksanaan lebih bebas tentang *work life balance* yang diberikan kepada karyawan di PT. Tajelin Sejahtera.

3.3.2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) dokumen merupakan suatu catatan dari suatu peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan gambar, atau karya dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari suatu penggunaan metode observasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini dokumentasi dapat diperoleh dari hasil wawancara bersama karyawan di PT. Tajelin Sejahtera berupa foto, video atau segala bentuk dokumentasi yang berhubungan dengan perusahaan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Margono (2017) populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut Hernaeny (2021) populasi diartikan sebagai keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) populasi dalam penelitian kualitatif menggunakan istilah situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial atau objek

penelitian ini dapat mengamati secara mendalam aktivitas, orang - orang yang ada dalam tempat tersebut.

Dalam penelitian ini menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Tajelin Sejahtera sebanyak 40 orang karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *counter sales* dan mekanik.

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

| No | Jabatan | Jumlah Sample | Jenis Kelamin |
|----|---------|---------------|---------------|
| 1. | Sales | 3 orang | Perempuan |
| 2. | Mekanik | 3 orang | Laki – Laki |

Sumber: Data sekunder dan hasil olahan peneliti (2023)

Sampel ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka adalah orang yang dianggap paling memahami dan mengetahui terkait fenomena serta variabel yang diteliti, yakni sebagai karyawan yang ditempatkan didalam berbagai jabatan di perusahaan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel tidak terlalu banyak karena penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang tujuannya adalah untuk

menganalisis lebih mendalam mengenai sebuah fenomena atau kejadian terkait *work life balance* pada karyawan PT. Tajalin Sejahtera. Sampel yang diambil adalah individu yang ada dilingkungan PT. Tajalin Sejahtera Selain itu, metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumen yang memerlukan waktu yang cukup panjang sehingga tidak memungkinkan untuk peneliti mengambil sampel yang terlalu banyak.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2017) definisi operasional merupakan variabel yang dipilih oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian, terdapat suatu definisi saja pada satu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Butir pertanyaan |
|--------------------------|---|------------------------------|-------------------------|
| <i>Work life balance</i> | <i>Work life balance</i> adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan | 1. Keseimbangan waktu | P1,P2 dan P3 |
| | | 2. Keseimbangan keterlibatan | P4, P5 dan P6 |
| | | 3. Keseimbangan kepuasan | P7, P8 dan P9 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Hutcheson (Saputra, 2021) | McDonad & Bredley (Dina, 2018) | |
|--|--|--|--|

Sumber: Data sekunder dan hasil olahan peneliti (2023)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana analisis ini membahas dan menerangkan hasil penelitian analisis *work life balance* pada PT. Tajelin Sejahtera.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu teknik dari analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), grafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah salah satu teknik dari analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

3.6.1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Merupakan merangkum, memilih hal - hal yang pokok, lebih memfokuskan pada hal - hal yang penting, kemudian dicari tema beserta polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan suatu gambaran yang lebih jelas, dan dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, kemudian mencarinya bila diperlukan.

3.6.2. *Data Display* (Penyajian Data)

Melalui penyajian data tentunya data akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga dengan begitu akan lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, ataupun sejenisnya. Pada umumnya yang paling sering digunakan dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan *teks* yang bersifat naratif.

3.6.3. *Verification* (Penarikan Kesimpulan)

Merupakan tahapan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukannya bukti - bukti yang akan kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data yang berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang telah dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh adanya suatu bukti - bukti yang bersifat valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan untuk mengumpulkan data, maka dengan begitu kesimpulan yang telah dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik analisis data dapat diartikan sebagai proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit - unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilah mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti sendiri ataupun orang lain.

Uji keabsahan data dalam penelitian sering ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kualitatif suatu temuan dan data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji kredibilitas, uji *transferability*, uji *dependability*, dan uji *confirmability*. Berdasarkan empat jenis uji keabsahan data menurut Sugiyono (2017) tersebut dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas.

3.7.1. Uji Kredibilitas

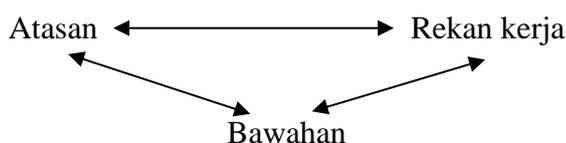
Menurut Sugiyono (2017) ada beberapa macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan data hasil penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan uji triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas dapat diartikan sebagai suatu cara pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu

yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Triangulasi waktu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu di cek dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. Sedangkan triangulasi waktu yaitu data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih saja belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Pada pengujian kredibilitas ini peneliti mengambil satu cara yaitu triangulasi sumber. Dalam buku Sugiyono (2017) triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah diperoleh melalui beberapa sumber. Menunjuk pada upaya peneliti untuk mengakses sumber-sumber yang lebih bervariasi guna memperoleh data berkenaan dengan persoalan yang sama. Misalnya, untuk menguji kredibilitas mengenai *work life balance* yang ada pada PT. Tajelin Sejahtera, maka pengumpulan serta pengujian data yang telah diperoleh dapat dilakukan kepada bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menguasai, dan ke rekan kerja.

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber Data



Sumber : Data Olahan Peneliti (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1–12.
- 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.
- Devi Ayu Hedianti. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 44–48.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Farha, F., Soebandono, J. ., & Fuady, A. (2018). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Pt X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 213.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BIO FARMA PERSERO). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja*. KELOLA, Vol 2(No 2), 168-70.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPinang*, 4(2), 106–114.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47.

CURICULUM VITAE



Nama : Soleha Nurayini

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir: Tanjungpinang, 25 April 2001

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Pekerjaan : Mahasiswa

Email : nurayinisoleha0@gmail.com

Alamat : Jl. MT. Haryono Komp. Disnav No. M2 RT/RW.002/003
Kel. Tanjungpinang Timur Kec. Bukit Bestari

Pendidikan :

- SD Negeri 011 Tanjungpinang
- SMP Negeri 12 Tanjungpinang
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang