



---

## Beban Kerja dan *Work-Life Balance* pada Karyawan

Syahrin Rachmayannia Pertiwi<sup>1</sup>, Tulus Winarsunu<sup>2</sup>, Nandy Agustin Syakarofath<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

<sup>3</sup>nandysyakarofath@umm.ac.id

---

Received 10/06/2023

Revised: 05/07/2023

Accepted: 28/07/2023

Published: 30/07/2023

---

### Abstrak

Karyawan dituntut untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seringkali perusahaan memberikan tugas yang mendesak sehingga karyawan harus lembur yang dapat mengakibatkan waktu untuk beraktivitas di luar pekerjaan menjadi berkurang. Hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat *work-life balance* pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode non-eksperimental. Subjek penelitian merupakan 150 karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan dan instansi di Malang Raya. Teknik pengambilan subjek menggunakan *quota sampling*, dengan kriteria yang dibutuhkan yaitu memiliki waktu bekerja minimal 40 jam dalam satu minggu. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Job Demand-Control* dan *Work-Life Balance*. Hasil uji analisis data dengan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan. Beban kerja berkontribusi 6,2% terhadap *work-life balance* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Artinya agar karyawan merasa lebih sejahtera dan seimbang ketika bekerja maka perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja karyawan tersebut dengan cara memperhatikan *demand* pekerjaan, cara untuk menyelesaikan pekerjaan, keahlian yang dimiliki, dan pengambilan keputusan kerja pada karyawan.

**Kata Kunci :** beban kerja, karyawan, *work-life balance*

### Abstract

*In doing a job, employees are required to mobilize all the capabilities they have. Often companies provide urgent tasks so employees must work overtime which can result in reduced time for activities outside of work. This results in employees having difficulty achieving a balance between life and work (work-life balance). This study aims to determine the effect of workload on the level of work-life balance on employees. This research is a quantitative study using non-experimental methods. The research subjects were 150 employees working in several companies and agencies in Malang. The technique of taking the subject uses quota sampling, with the required criteria that is to have a minimum working time of 40 hours in one week. Data is collected using job demand-control and work-life balance scales. The results of the data analysis test with simple linear regression showed that there was a significant negative effect between workload on work-life balance on employees. Workload contributed 6.2% to work-life balance while the rest was influenced by other variables. This means that in order for employees to feel more prosperous and balanced when working, it is necessary for companies to pay attention to the employee's workload by paying attention to job demands, ways to complete the work, skills possessed, and employee work decision making.*

**Keywords :** employees, work-load, *work-life balance*

---

*How to cite:* Pertiwi, S. R., Winarsunu, T., & Syakarofath, N. A. (2023). *Beban Kerja dan Work-Life Balance pada Karyawan*. *Intensi: Integrasi Riset Psikologi* 1(2), 75-85. doi: <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3522>



## PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu tuntutan bagi setiap individu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan dituntut untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki. Seringkali perusahaan memberikan tugas yang mendesak sehingga karyawan harus lembur yang dapat mengakibatkan waktu untuk beraktivitas di luar pekerjaan menjadi berkurang. Hal tersebut mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*). Sebuah penelitian yang dilakukan pada 125 pekerja perempuan menjelaskan bahwa perempuan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Terlebih ketika ia berada pada posisi manajemen yang tinggi, maka harus mengorbankan waktu pribadinya seperti hobi, hubungan pribadi, dan keluarga (Sundaesan, 2014).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia menunjukkan 85% karyawan mengaku belum mencapai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya (Jobstreet, 2014). Sejalan dengan pendapat Greenhaus dan Beutell (1985) yang mengungkapkan jika karyawan tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, akan muncul konflik dalam dirinya. Konflik tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami stres kerja sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja dan kesejahteraan hidupnya.

Selain dampak negatif, *work-life balance* juga memiliki dampak positif bagi karyawan. Hasil penelitian Redwood (2009) menyebutkan bahwa perusahaan yang memfasilitasi karyawan untuk mencapai *work-life balance*, dapat meningkatkan hasil pendapatan tahunan sebanyak 20% dibandingkan perusahaan yang tidak memberikan dukungan terhadap karyawannya. *Work-life balance* dapat terpenuhi dengan memperhatikan beberapa hal seperti durasi bekerja, kapan mereka bekerja, dan tempat bekerja (Glynn, 2002). Data di atas menunjukkan bahwa keseimbangan hidup-pekerjaan karyawan sangatlah penting dalam perusahaan. Selain dukungan tempat kerja atau perusahaan, dukungan keluarga juga dapat memberikan energi positif kepada karyawan untuk membantu mencapai *work-life balance* (Russoa, Shteigman, & Carmeli, 2015).

Berbagai penelitian menyebutkan bahwa karyawan yang mencapai *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja (Adenkule, Adewole, & Oluwatoyin, 2018), kepuasan kerja (Haar, 2014), komitmen organisasi (Kim Hye, 2014), kualitas hidup (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), *employee engagement* (Larasati, 2018) dan *Subjective Well-Being* (Gropel & Kuhl, 2009). Selain itu, studi yang dilakukan oleh konsultan terkemuka di dunia mengungkapkan bahwa 56% karyawan menyatakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah penentu utama karyawan dalam mencapai kesuksesan karir dibandingkan uang, penghargaan, otonomi, kemajuan, dampak sosial, dan status pekerjaan (Accenture, 2013).

Keseimbangan kehidupan pekerjaan (*work-life balance*) tercapai ketika individu dapat melakukan semua tugas dan kewajibannya dalam bekerja namun tidak melupakan kehidupan pribadinya (Maslichah & Hidayat, 2017). Lebih lanjut, Handayani (2013) berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan keadaan dimana seseorang merasa terlibat dan memiliki kepuasan peran yang sama dalam pekerjaan maupun keluarga, dengan sedikit konflik yang terjadi menggambarkan tanggung jawab dan kemampuan yang baik dalam mengatur skala prioritas. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Greenhaus (2003) bahwa *work-life balance* adalah gambaran dari keseimbangan dan keterlibatan yang



sama antara waktu, kepuasan, pekerjaan dan keluarga. Lockwood (2003) berpendapat, *work-life balance* adalah keadaan yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan seorang individu sama. Dalam pandangan karyawan, *work-life balance* merupakan pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan, *work-life balance* merupakan tantangan sejauh mana karyawan dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaannya di kantor (Rahmawati, 2015).

Hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keseimbangan hidup-pekerjaan (*work-life balance*) pada seorang individu muncul dari faktor individu dan organisasi atau perusahaan. Faktor individu antara lain motivasi berprestasi (Smith, 2009), *time management* (Rafnsdottir, 2011), *mindfulness* (Michel, 2014), *psychological capital* (Siu, 2013), *protean career orientation* (Direnzo et al., 2015), komitmen organisasi (Caillier, 2013), *burnout*, *work pressure* (Sundaesan, 2014), *workload* (Omar, 2015). Sedangkan faktor yang muncul dari organisasi atau perusahaan yaitu *work place* (Tafyun, 2014; Wong, 2017; Russoa, Shteigman & Carmeli, 2015), dukungan keluarga (Russoa, Shteigman & Carmeli, 2015), *role conflict* (Omar, 2015), *role analysis* (Sundaesan, 2014), pengaturan kerja (Galca, 2014), dan jenjang karir (Anggraeni, 2018).

Diantara faktor individu yang disebutkan di atas, beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai *work-life balance*. Menurut Sunarso (2010) beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan suatu karyawan atau unit dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Tarwaka (2011) yaitu beban kerja merupakan keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Karasek (1979) mendefinisikan beban kerja dalam *job demands-job control model* lebih menekankan kepada tuntutan psikologis seperti bekerja keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak dengan waktu yang terbatas. Jika karyawan memiliki beban kerja yang rendah, maka akan muncul kebosanan. Sebaliknya, jika beban kerja yang diberikan tinggi, maka akan muncul kelelahan. Perbedaan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh persepsi masing-masing individu. Robbins (2003) berpendapat bahwa positif negatifnya beban kerja karyawan merupakan persepsi.

Beban kerja yang berlebihan dapat dipersepsikan negatif dan berdampak buruk bagi karyawan secara fisik maupun mental. Karyawan dapat mengalami kecemasan, kinerja yang buruk, dan stres kerja sehingga dapat berdampak pada produktifitas kerja yang menurun (Haryanto & Rahardjo, 2014). Penelitian yang dilakukan Belbeid (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja (*job stress*) pada karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja yang dialami, begitu pula sebaliknya. Karasek (1967) berpendapat bahwa tuntutan beban kerja dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan yang diberikan, batas waktu kerja, kecepatan kerja, dan konflik personal yang dialami karyawan. Beban kerja juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan komitmen organisasi yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah tingkat komitmen karyawan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan (Kusdinah, 2006).

Sebagian besar penelitian yang dilakukan terkait dengan *work-life balance* menggunakan wanita sebagai subjek untuk mengukur tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan karena dianggap memiliki peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga (Sundaesan, 2014). Selain itu, variabel beban



kerja juga masih kurang mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan.

## METODE

Rancangan penelitian adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data untuk menguji hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode non-eksperimental, yaitu penelitian yang dilakukan pada subjek dengan keadaan sebenarnya tanpa ada manipulasi atau intervensi dari peneliti. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan proses data berupa angka-angka mulai dari pengumpulan, analisis, hingga tampilan hasil (Arikunto, 2002).

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan dan instansi di sekitar Malang. Teknik pengambilan subjek menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik menentukan sampel berdasarkan ciri-ciri tertentu sampai kuota yang ditentukan terpenuhi (Sugiyono, 2016). Peneliti menentukan jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu sebanyak 150 karyawan. Adapun kriteria yang dibutuhkan yaitu memiliki waktu bekerja minimal 40 jam dalam satu minggu.

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan tuntutan yang ada di lingkungan kerja yang berpotensi menjadi stressor yang diakibatkan tuntutan psikologis seperti bekerja keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak dengan waktu yang terbatas, dihubungkan dengan kebutuhan karyawan dalam memegang kendali pekerjaannya yaitu kewenangan dalam membuat keputusan dan keleluasaan karyawan untuk menggunakan keahliannya dalam bekerja. Variabel beban kerja diukur menggunakan Skala Model *Job Demand-Job Control* yang terdiri dari 15 item yang disusun oleh Karasek (1979), kemudian diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh peneliti melalui lembaga penerjemah. Contoh item dalam skala ini yaitu "Saya harus bekerja lebih ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya". Koefisien Reliabilitas yang dimiliki skala ini 0,885, dan memiliki nilai daya beda item 0,389 – 0,763. Skala ini merupakan likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Tidak Setuju (TS); Sangat Tidak Setuju (STS). Item-item yang favorable mendapat skor 4 hingga 1, sedangkan item-item non-favorable mendapat skor 1 hingga 4.

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini yaitu *Work-Life Balance*. *Work-life balance* adalah keadaan yang seimbang antara keterlibatan dan waktu pada pekerjaan dengan keluarga atau kehidupan pribadi dapat terpenuhi yang diukur menggunakan Skala *Work-Life Balance* yang dikembangkan oleh Hayman (2005), kemudian diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh peneliti melalui lembaga penerjemah. Skala ini terdiri dari 15 item yang berasal dari 3 aspek, yaitu: (1) *Work Interference With Personal Life* (WIPL), melihat sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi karyawan; (2) *Personal Life Interference With Work* (PLIW), sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan karyawan; dan (3) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), sejauh



mana kehidupan pribadi karyawan mampu meningkatkan kinerja pada pekerjaannya. Salah satu item dalam skala *work-life balance* yaitu “Kehidupan pribadi saya menjadi buruk karena pekerjaan”. Koefisien Reliabilitas yang dimiliki skala ini 0,871, dan memiliki nilai daya beda item 0,301 – 0,730. Skala ini merupakan likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Tidak Setuju (TS); Sangat Tidak Setuju (STS). Item-item yang favorable mendapat skor 4 hingga 1, sedangkan item-item non-favorable mendapat skor 1 hingga 4.

Setelah data di input dalam aplikasi SPSS, peneliti kemudian melakukan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sarwono (2005) analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan kausal antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis data peneliti terlebih dahulu memastikan data berdistribusi normal dan linear.

## HASIL

Hasil penelitian merupakan hasil analisa yang telah dilakukan kepada 150 subjek yang bekerja dalam perusahaan dengan minimal jam kerja 40 jam dalam satu minggu dengan data demografis sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	48	31,3%
Perempuan	102	68,7%
Usia		
19-25 tahun	105	70%
26-30 tahun	33	22%
31-35 tahun	4	2,7%
36-40 tahun	5	3,3%
41-47 tahun	3	2%
Pendidikan		
SMA/SMK	43	28,7%
Diploma	21	14%
S1	86	57,3%
Lama Kerja		
3-11 bulan	31	20,7%
1-3 tahun	84	56%
4-6 tahun	25	16,7%
7-9 tahun	3	2%
10-15 tahun	7	4,7%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berjenis kelamin perempuan. Subjek dengan usia 19-25 tahun memiliki jumlah terbanyak dengan mayoritas subjek berpendidikan sarjana dan lama kerja 1-3 tahun.



**Tabel 2.**  
Deskripsi Data

Variabel	Mean	SD	Kategori					
			Rendah		Sedang		Tinggi	
			Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Beban kerja	40	4	19	12,7%	104	69,3%	27	18%
<i>Work-life balance</i>	40	5	24	16%	82	54,7%	44	29,3%

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki beban kerja dan *work-life balance* yang berada dalam kategori sedang. Sebelum dilakukan analisis data, uji asumsi normalitas dilakukan terlebih dahulu menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Hasil uji asumsi didapatkan hasil signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,068. Sedangkan nilai signifikansi pada variabel *work-life balance* yaitu sebesar 0,084. Syarat data dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga kedua variabel di atas dapat dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Regresi

Regresi Linier Sederhana	Indeks Analisis
R	0,294
R <sup>2</sup>	0,062
P (Nilai signifikansi)	0,002
b	-0,296

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh hasil koefisien R sebesar 0,294 dan R<sup>2</sup> 0,062 yang artinya beban kerja berkontribusi sebesar 6,2% terhadap tingkat *work-life balance* karyawan. Nilai signifikansi pada tabel di atas menunjukkan angka 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Angka koefisien regresi sebesar -0,296 dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% tingkat beban kerja, dapat meningkatkan *work-life balance* sebesar -0,296. Karena koefisien bernilai negatif, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat *work-life balance* pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap *work-life balance* diterima.

Penelitian yang dilakukan Nurwahyuni (2019) menyebutkan bahwa beban kerja menjadi salah satu prediktor bagi tingkat *work-life balance* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk baik secara fisik maupun mental. Keadaan mental yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami kecemasan sehingga mempengaruhi



produktivitas kerja (Haryanto & Rahardjo, 2014). Sedangkan secara fisik, jika jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan fisik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki beban kerja dalam kategori sedang. Namun tidak sedikit pula karyawan yang berada dalam kategori beban kerja tinggi. Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan dapat dipengaruhi oleh persepsi masing-masing individu (Robbins, 2003). Jika beban kerja dipersepsikan positif maka karyawan dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya tanpa ada halangan. Sebaliknya, jika beban kerja dipersepsikan negatif, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian juga diperoleh rata-rata *work-life balance* laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Menurut Handayani (2013) perbedaan tersebut terjadi karena laki-laki memiliki pekerjaan yang lebih fleksibel dalam keluarga dibandingkan dengan perempuan yang pekerjaan dirumah bersifat rutinitas. Sehingga setelah melakukan aktivitas dalam pekerjaannya, masih banyak hal lain yang harus diselesaikan.

Beban kerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kemampuan. Organisasi atau perusahaan memberikan jangka waktu untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, yaitu 8 jam dalam satu hari atau setara 40 jam dalam satu minggu. Jika melebihi jam kerja yang telah ditentukan, karyawan berhak mendapatkan upah lembur dari perusahaan. Seorang karyawan dapat menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja daripada mengurus kehidupan pribadinya. Valcour (dalam Novelia, 2012) menyebutkan bahwa banyaknya waktu yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi keseimbangan dalam kehidupan karyawan tersebut. Selain banyaknya waktu yang dimiliki karyawan, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu waktu juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan karyawan. Semakin banyak pekerjaan yang ditangguhkan, karyawan akan lebih sibuk dengan pekerjaannya sehingga sulit membagi waktu untuk kehidupan pribadinya. Namun jika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutannya, maka akan merasa memiliki waktu yang cukup untuk mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Umartiwi, 2017).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan akan tercapai jika karyawan dapat menikmati waktu yang dimiliki dan terlibat secara fisik maupun emosi dalam kedua perannya (Ramadhani, 2012). Selain itu, Parkes dan Langford (2008) menyebutkan bahwa individu harus mampu menjalankan peran dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga, dan diri sendiri. Karyawan harus mampu menyeimbangkan kehidupan antara pribadi dan pekerjaan dengan memperhatikan *self-management* nya. Individu yang mampu mengatur dirinya sendiri dan menentukan arah karir sesuai dengan kemampuannya, dapat meningkatkan *work-life balance* (Direnzo et al., 2015).

*Work-life balance* sering dihubungkan dengan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan bekerja terlalu keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan cenderung akan memberikan hasil yang kurang maksimal (Aryee et al., 2005). Adanya kelelahan yang muncul akibat beratnya beban kerja dapat mempengaruhi tingkat *work-life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019) menyebutkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *work-life balance*, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Penelitian lain menyebutkan *work-life balance* dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pada saat karyawan mampu mencapai keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka kualitas kinerja karyawan akan semakin tinggi (Saina, Pio, & Rumawas, 2016).



Keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi suatu hal yang dibutuhkan oleh karyawan karena dapat mempengaruhi suasana hati, fokus, dan pikiran saat bekerja.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* sebesar 6,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain seperti motivasi berprestasi (Smith, 2009), *time management* (Rafnsdottir, 2011), *mindfulness* (Michel, 2014), *psychological capital* (Siu, 2013), *protean career orientation* (Direnzo et al., 2015), komitmen organisasi (Caillier, 2013), *burnout*, *work pressure* (Sundaresan, 2014), *workload* (Omar, 2015), *work place* (Tafyun, 2014; Wong, 2017; Russoa, Shteigman & Carmeli, 2015), dukungan keluarga (Russoa, Shteigman & Carmeli, 2015; ), *role conflict* (Omar, 2015), *role analysis* (Sundaresan, 2014), pengaturan kerja (Galca, 2014), dan jenjang karir (Anggraeni, 2018).

Dalam melakukan penelitian, tentunya terdapat kelebihan dan kekurangan penelitian. Kelebihan penelitian ini yaitu minimnya penelitian mengenai *work-life balance* yang ditujukan untuk karyawan. Namun penelitian ini juga memiliki kekurangan yaitu lemahnya kendali peneliti untuk mengawasi pengisian skala penelitian karena dilakukan secara online.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara beban kerja terhadap *work-life balance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* yaitu 6,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Implikasi dari penelitian ini untuk perusahaan maupun organisasi untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan dengan mengatur jam kerja, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Bagi karyawan, diharapkan mampu mempersepsikan beban kerja sebagai sesuatu yang positif agar tidak terbebani. Selain itu, karyawan harus mampu membagi waktu secara efisien sehingga memiliki waktu yang berkualitas untuk kehidupan dan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Accenture. (2013). Accenture research finds “most professionals believe they can “Have It All”. Diakses dari <https://newsroom.accenture.com/news/accenture-research-finds-most-professionals-believe-they-can-have-it-all.htm>
- Arikunto, S. (2002). Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>



- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Glynn, C., Steinberg, I., & McCartney, C. (2002). *Work-life balance: The role of the manager* (pp. 1-96). Horsham: Roffey Park Institute.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21 (2), 90-101. <https://doi.org/10.22146/bpsi.7373>
- Haryanto, W. D., & Rahardjo, M. (2014). Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (studi pada perawat RSUD Kota Semarang) Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assesment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resources Management*, 13, 85-91.
- JobStreet. (2014). 73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Diakses dari <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24 (2), 285-308. <http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, H. K. (2014). Work-life balance and employees' performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business and Management Research*, 6(1), 37.
- Larasati, D. (2018). *Pengaruh work life balance terhadap employee engagement pada generasi milenial*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Lockwood, N. (2003). Work Life Balance: Challenges and solutions, society for human resource management. *Research Quarterly*, 2, 1-12.



- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 49 (1).
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(4), 733-754.
- Nurwahyuni, S. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work life balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2), 52-57.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Gropel, P. & Kuhl, J. (2009). Work–life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. 365-75, *Jurnal of Psychology*. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Ramadhani, M., & Hendrasti, L. (2012). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesuksesan karier (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Redwood, M. (2009). The impact of work-life balance and family friendly human resource policies on employees job satisfaction. Dissertation. United States: Nova Southeastern University
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Sarwono, J. (2005). Teori dan praktik riset pemasaran dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2005). Psychology and industry today (an introduction to industrial and organizational psychology. Florida: University of South Florida.



- 
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*.
- Smith, T. N. (2009). A new perspective on the work-family interface: Linking achievement motivation and work-family balance. Florida: University of South Florida.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance—implications for working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102.
- Tarwaka, (2011) . Ergonomi Industri. Surakarta : Harapan Press.
- Umartiwi, R. (2017). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan work-life balance pada karyawan bagian produksi PT X Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wong, P. Y., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677-684.