

PENGARUH DIMENSI-DIMENSI *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KUALITAS KERJA

Susi Adiwaty^{1*}, Bernhard²

¹Prodi Manajemen, Institut Bisnis Nusantara, Jakarta, Indonesia

Email : susi@ibn.ac.id

² Institut Bisnis Nusantara, Jakarta, Indonesia

Email : bhadisanjaya@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dimensi-dimensi *Work-life balance* yang mempengaruhi Kualitas kerja karyawan perusahaan PT XYZ yang berjumlah 81 orang. Analisis pengolahan data menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan alat SmartPLS 3.3.3, selanjutnya dilakukan outer model, analisis deskriptif, inner model, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua dimensi *Work-life balance* yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu dimensi *Work Interference With Personal Life* dan dimensi *Work Enhancement Of Personal Life*. Terdapat dua dimensi *Work-life balance* yang tidak mempengaruhi kualitas kerja yaitu dimensi *Personal Life Interference With Work* dan dimensi *Personal Life Enhancement Of Work*.

Kata Kunci : Work-life balance , kualitas kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan akan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dengan melakukan peningkatan terhadap kualitas hasil kerja sumber daya manusianya secara kontinyu. Peningkatan kualitas kerja karyawan perlu dilakukan agar perusahaan dapat menghadapi tantangan yang semakin kompetitif. Seorang karyawan tidak hanya sekedar menghasilkan kerja tetapi harus bisa memberikan hasil kerja yang berkualitas atau memiliki kualitas kerja. Hasil kerja yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna diisitlahkan dengan kualitas kerja (Flippo, 2005).

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, situasi pandemi covid-19 yang terjadi 2 tahun terakhir dimana banyak perusahaan yang melakukan system kerja work from home yang mengharuskan karyawan menyesuaikan diri terhadap kehidupan kerja yang dilakukan dirumah secara empiric menunjukkan berdampak terhadap kualitas kerja pekerja di Indonesia seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Kualitas kerja pekerja Indonesia

	2019	2020	2021	Turun
Agustus	55,23	43,78	-	20,7
Februari	-	52,79	44,54	20,7

Sumber : BPS diaalh peneliti

Pada perkembangan zaman ini dimana masa pandemi kualitas kerja mulai menurun dari awal tahun 2020 sampe sekarang yang dimana banyak sekali karyawan-karyawan harus mulai hidup dirumah masing-masing bahkan sampai terkena PHK yang di akibatkan adanya pandemi serta menurunnya keuntungan perusahaan di Indonesia. Kualitas kerja juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yang merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dikarenakan adanya pendapatan yang menentukan kehidupan para karyawan di Indonesia (Dwi Hadya Jayani, 2021).

Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana (Bangun, 2012). Dengan perkataan lain kualitas kerja karyawan merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karayawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Sejak awal tahun 2022 seiring dengan terkendalinya virus Covid-19 banyak perusahaan kembali menerapkan system kerja *work from office* sehingga karyawan kembali menyesuaikan diri dengan system kerja *work from office*. Perubahan sistem kerja yang dialami berbeda-beda dalam jangka waktu yang singkat tentu saja menuntut karyawan untuk mampu menyesuaikan diri agar produktifitas tetap terjaga. Di satu sisi karyawan dituntut untuk tetap memiliki kualitas kerja yang tetap terjaga dan sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Untuk menjaga kualitas kerja diperlukan keseimbangan dalam bekerja atau dikenal dengan istilah *work-life balance*. Keseimbangan adalah kunci penting dalam tumbuhnya konsep *work-life balance*. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki permasalahan serta kebutuhan yang berbeda-beda yang menyebabkan penurunan gairah dalam bekerja sehingga berakibat pada tingkat produktivitas individu yang menurun. *Work-life balance* atau keseimbangan kehidupan-kerja adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain (Singh dan Khanna, 2011).

Semakin maju dunia teknologi saat ini, konsep *work-life balance* ini menjadi penting diterapkan karena mampu meningkatkan daya saing setiap individu dalam upaya menyeimbangkan karier dan kehidupan pribadinya. Hal ini menjadi tantangan besar bagi setiap perusahaan untuk menerapkan konsep ini. Oleh sebab itu, memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang positif juga mampu meningkatkan reputasi baik bagi perusahaan karena memiliki pegawai yang bahagia sehingga mampu bekerja dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif ini untuk melihat pengaruh *Work Interference With Personal Life (X1)*, *Work Interference With Personal Life (X2)*, *Personal Life Enhancement Of Work (X3)*, *Work Enhancement Of Personal Life (X4)* terhadap *kualita kerja (Y)* pada karyawan PT. XYZ yang berjumlah 81 orang. Teknik sampling purposive yaitu pengambilan sampel khusus untuk perusahaan XYZ.

Data yang digunakan dijang melalui kuesioner dengan skala Likert skala 5 dengan skor 5 untuk Selalu (SL), skor 4 untuk Sering (SR), skor 3 untuk Kadang-kadang (KK), skor 2 untuk Pernah (PR), dan skor 1 untuk Tidak Pernah (TP). Analisa data menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan alat SmartPLS 3.3.3.

KAJIAN TEORI

WORK-LIFE BALANCE

Kalliath dan Brough (2008) yang menyatakan *work-life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan nonkerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Selain itu juga *work-life balance* adalah penilaian subjektif individu terhadap keselarasan aktivitas pekerjaan dan non pekerjaan serta kehidupan secara umum (Brough, Timms, O'Driscoll, Kalliath, Siu, Sit dan Lo, 2014).

Delecta (2011) *work-life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan dan komitmen keluarga, maupun tanggung jawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya. Pernyataan tersebut di dukung oleh definisi menurut Susi dan Jawaharrani (2011) yang mengatakan bahwa keseimbangan hidup adalah upaya untuk memenuhi kepuasan dalam tiga bidang dasar hidup yaitu pekerjaan, keluarga dan pribadi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahawa setiap individu harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance*. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Indikator yang dapat menggambarkan dimensi tersebut adalah Waktu yang meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja ibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas diluar kerja. bekerja dapat membuat seseorang 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. Indikator yang dapat menggambarkan dimensi ini adalah masalah didalam kehidupan pribadinya yang berujung munculnya Perilaku yang meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan Hali ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia mampu

mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan 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 dunia kerja. Indikator yang menggambarkan dimensi ini adalah emosional yang bersifat Ketegangan yang meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas, dan kesenangan pribadi dan sulit mempertahankan atensi dan juga apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini 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. Indikator yang bisa menggambarkan dimensi ini adalah keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

HUBUNGAN DIMENSI-DIMENSI *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KUALITAS KERJA

Kehidupan kerja dalam dimensi *Work Interference With Personal Life (WIPL)* ada kaitannya dengan kualitas kerja yang dimana seseorang tersebut akan susah membagi waktu antar kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya. Dalam hal ini pekerjaannya dapat terganggu sehingga kualitasnya mulai menurun yang juga dapat menyebabkan berkurangnya keterampilan yang seseorang tersebut miliki.

Kualitas kerja dalam dimensi ini sangat penting yang dimana kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi harus sama jika sama maka akan menimbulkan bertambahnya keterampilan kerja dengan adanya waktu yang digunakan dalam bekerja.

Kehidupan kerja yang disebut sebagai *personal life interference with work (PILW)* menunjukkan adanya hubungan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja yang dimana terdapat masalah individu yang dapat mengganggu kehidupan kerja yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja serta menurunnya kemampuan dalam bekerja dengan baik. Dalam hal tersebut masalah yang dihadapi seseorang adalah kehidupan kerja yang sangat rumit maksudnya Ketika seseorang memiliki masalah pribadi maka seseorang tersebut akan memikirkan masalah yang dihadapi sehingga pekerjaannya akan terganggu dan bisa menimbulkan penurunan kerja serta kemampuannya dalam bekerja.

Personal Life Enhancement Of Work (PLEW) menggambarkan kehidupan kerja yang bersifat emosional yang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya yang berdasarkan dengan status pekerjaannya yang dimana seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya yang membuat dirinya merasa senang. Tidak hanya itu terdapat juga kondisi emosional yang lain seperti marah dan kesal dan lain-lain yang dapat berujung menimbulkan

ketidaknyamanan dalam bekerja yang akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan.

Kehidupan kerja lebih efektif dengan kehidupan kerja yang dimana kemampuan kerja individu dapat digunakan di kehidupan pribadi sebagai pekerjaan yang mudah dilakukan atau keterampilan yang dimiliki individu berguna bagi kehidupan sehari-hari yang meningkatkan kualitas kerja yang baik menggambarkan dimensi *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL). Keterampilan dalam hal tersebut mencerminkan seseorang akan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya sesuai minat yang dimiliki dikarenakan keterampilan tersebut dapat digunakan dalam hal lain diluar pekerjaan sehingga akan menambah semangat dalam bekerja.

KUALITAS KERJA

Lupiyoadi dan Hamdani (2011) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Sementara menurut Marcana dalam Rao (2013) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2008) kualitas kerja merupakan suatu potensi diri yang dapat memberikan kemampuan yang bersifat berwujud maupun tidak berwujud yang menghasilkan suatu proses kerja seseorang yang dapat merancang pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal serta adanya kepedulian dalam pekerjaannya.

Adapun dimensi atau indikator dari kualitas kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu:

1. Potensi diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
2. Hasil kerja optimal, harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja, merupakan suatu tahapan penting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi Tindakan kerja, melakukan Tindakan perbaikan.
4. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan pelaksanaan pelayanan yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

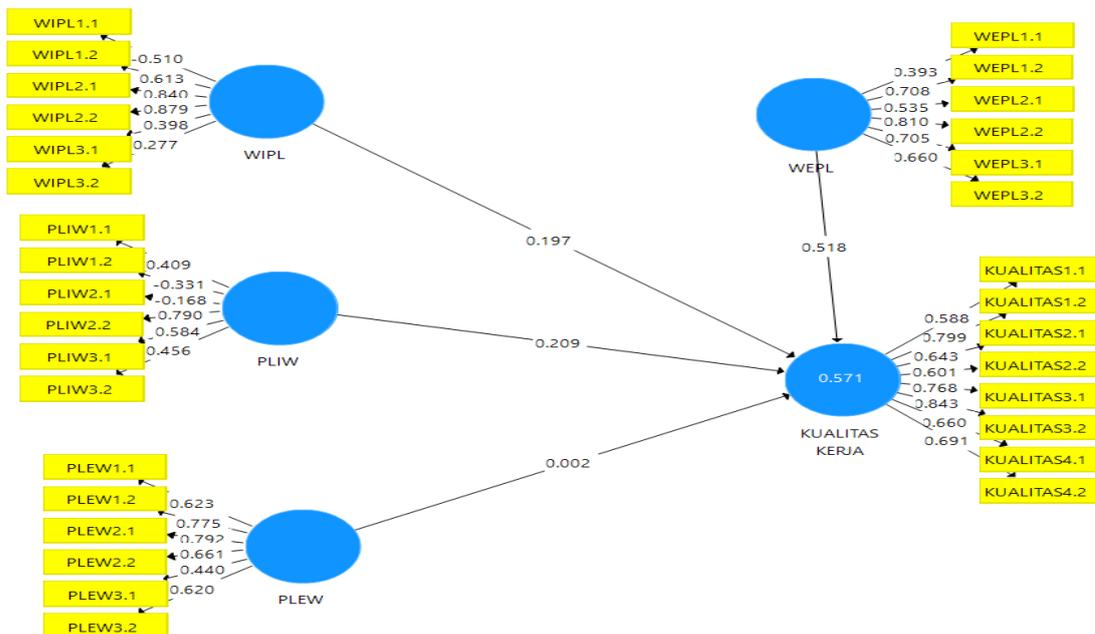
Hipotesa untuk penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh *Work Interference With Personal Life* terhadap kualitas kerja
- H2 : Terdapat pengaruh *Personal Life Interference With Work* terhadap kualitas kerja
- H3 : Terdapat pengaruh *Personal Life Enhancement Of Work* terhadap kualitas kerja
- H4 : Terdapat pengaruh *Work Enhancement Of Personal Life* terhadap kualitas kerja
- H5 : Terdapat pengaruh *Work Interference With Personal Life, Personal Life Interference With Work, Personal Life Enhancement Of Work, dan Work Enhancement Of Personal Life* terhadap kualitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

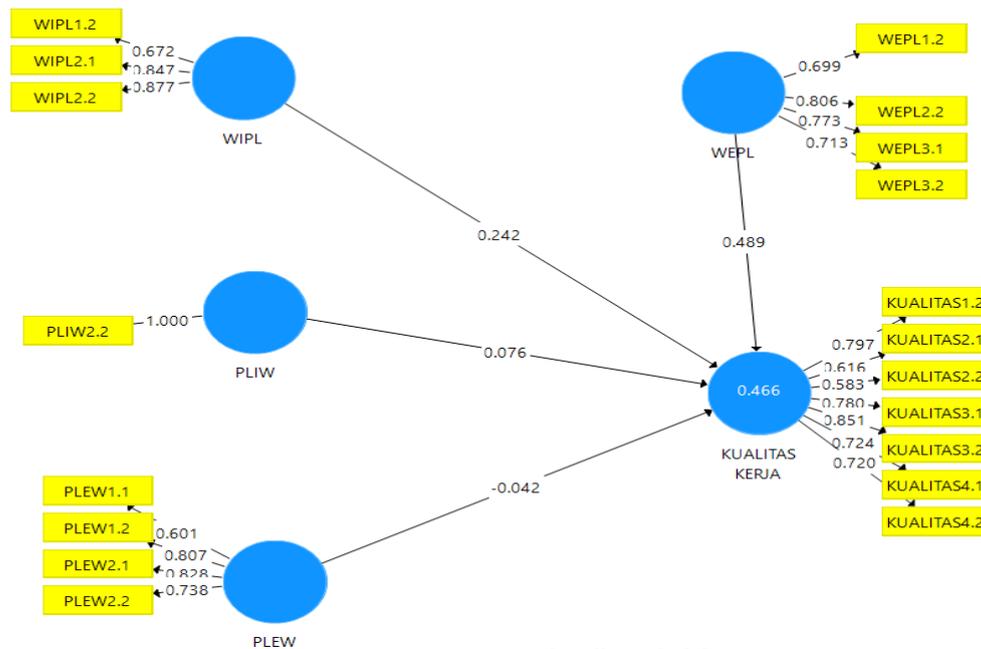
Evaluasi ini melalui dua tahap, yaitu evaluasi terhadap *convergent validity* (dilihat berdasarkan *loading factor* untuk masing – masing variabel) dan *discriminant validity* (melihat *output composite reliability* atau *cronbach's alpha*) dengan tertampil pada gambar 1 dan 2.



Gambar 1. Variabel yang lulus untuk uji validitas

Hasil Uji validitas terdapat 3 indikator yang memiliki nilai di bawah 0,5 yaitu WIPI 1.1, WIPL 3.1 dan WIPL 3.2 sehingga tidak memenuhi syarat untuk validitas. Terdapat juga 5 indikator yang memiliki nilai 0,5 yaitu PLIW 1.1, PLIW 1.2, PLIW 2.1, PLIW 3.1 dan PLIW 3.2. terdapat juga 2 indikator yang memiliki nilai dibawah 0,5 yaitu PLEW 3.1 dan PLEW 3.2. terdapat juga 2 indikator yang memiliki nilai di bawah 0,5 yaitu WEPL 1.1 dan WEPI 2.1. terdapat juga 1 indikator yang memiliki

nilai dibawah 0,5 yaitu kualitas kerja 1.1. maka dapat dilihat variabel yang lulus validitas terdapat pada gambar 1. Kuesioner yang dinyatakan tidak lolos uji validitasnya ditetapkan di atas 0,5 tetapi pada saat di lakukan test uji validitas kebanyakan tidak lolos uji validitas meskipun outer loadingnya diatas 0,5 maka dari itu peneliti menghapus sebagian indikator walaupun outer loadingnya nilainya dibawah 0,5 sehingga gambar hasil uji validiti seperti gambar 2.



Gambar 2. Hasil uji validiti 2

Convergent Validity

Pemeriksaan item reliability dapat dilihat dari *standardized loading factor* seperti pada tabel 1, dimana nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

Discriminant Validity

Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan variabel lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dan nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5 . Hasil Discriminant validity ditampilkan pada tabel 2. Diketahui bahwa nilai AVE variabel WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*), dan Kualitas Kerja $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Perhitungan *composite reliability* seperti pada tabel 3. Bahwa nilai *composite reliability* WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*), dan Kualitas Kerja semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7, nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi seperti pada tabel 4.

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	KUALITAS KERJA	PLEW	PLIW	WEPL	WIPL	Valid / Tidak Valid
KUALITAS1.2	0,797					Valid
KUALITAS2.1	0,616					Valid
KUALITAS2.2	0,583					Valid
KUALITAS3.1	0,78					Valid
KUALITAS3.2	0,851					Valid
KUALITAS4.1	0,724					Valid
KUALITAS4.2	0,72					Valid
PLEW1.1		0,601				Valid
PLEW1.2		0,807				Valid
PLEW2.1		0,828				Valid
PLEW2.2		0,738				Valid
PLIW2.2			1			Valid
WEPL1.2				0,699		Valid
WEPL2.2				0,806		Valid
WEPL3.1				0,773		Valid
WEPL3.2				0,713		Valid
WIPL1.2					0,672	Valid
WIPL2.1					0,847	Valid
WIPL2.2					0,877	Valid

Tabel 2. Perhitungan *Discriminant Validity*

	Average Variance Extracted (AVE)
KUALITAS KERJA	0,533
PLEW	0,561
PLIW	1,000
WEPL	0,561
WIPL	0,646

Tabel 3. Composite Reliability

	Composite Reliability
KUALITAS KERJA	0,887
PLEW	0,834
PLIW	1,000
WEPL	0,836
WIPL	0,844

Tabel 4. Perhitungan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
KUALITAS KERJA	0,849
PLEW	0,754
PLIW	1,000
WEPL	0,739
WIPL	0,720

Evaluasi inner model

Evaluasi inner model yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (Partial Least Square) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Pada model PLS (Partial Least Square) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai R-Square tersaji pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Output Nilai R-Square

	R Square
Kualitas Kerja	0,466

Nilai *R-Square* pada variabel Kualitas Kerja adalah 0,466. Perolehan nilai

R-Square tersebut menjelaskan bahwa besarnya persentase kualitas kerja sebesar 46,6%. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 46,6%. Sedangkan sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hiopotesa

Hasil perhitungan untuk Uji Hipotesa ditampilkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Hipotesa

Pengaruh	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<i>Work Interference With Personal Life</i> Terhadap Kualitas Kerja	2,206	0,028
<i>Personal Life Interference With Work</i> Terhadap Kualitas Kerja	0,656	0,512
<i>Personal Life Enhancement Of Work</i> Terhadap Kualitas Kerja	0,301	0,763
<i>Work Enhancement Of Personal Life</i> Terhadap Kualitas Kerja	4,232	0,000

H1 : Pengaruh WIPL (*Work Interference With Personal Life*) terhadap Kualitas kerja

Hasil Uji Hipotesa diperoleh nilai *t-statistics* 2,206 > 1,96 dan nilai *P-values* 0,028 < 0,05 maka H₀ ditolak atau H₁ diterima yang berarti bahwa adanya pengaruh *Work Interference With Personal Life* terhadap kualitas kerja

H2 : Pengaruh PLIW (*Personal Life Interference With Work*) terhadap Kualitas kerja

Hasil Uji Hipotesa diperoleh nilai *t-statistics* 0,656 > 1,96 dan nilai *P-values* 0,512 < 0,05 maka H₀ ditolak atau H₁ diterima yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh *Personal Life Interference With Work* terhadap kualitas kerja.

H3 : Pengaruh PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) terhadap kualitas kerja

Hasil Uji Hipotesa diperoleh nilai *t-statistics* 0,301 > 1,96 dan nilai *P-values* 0,763 < 0,05 maka H₀ ditolak atau H₁ diterima yang berarti bahwa tidak adanya pengaruh *Personal Life Enhancement Of Work* terhadap kualitas kerja

H4 : Pengaruh WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) terhadap Kualitas Kerja

Hasil Uji Hipotesa diperoleh nilai *t-statistics* 4,232 > 1,96 dan nilai *P-values* 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak atau H₁ diterima yang berarti bahwa adanya pengaruh *Work Enhancement Of Personal Life* terhadap kualitas kerja

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bagaimana pengaruh masing-masing dimensi dari *work-life balance* mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan karyawan. Bahwa setiap dimensi dari *work-life balance* yaitu *Work Interference With Personal Life* memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan waktu pribadi yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas kerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkannya. Semakin seorang karyawan dapat mengatur waktu kerja dan waktu untuk kehidupan pribadinya akan semakin meningkatkan kualitas hasil kerja begitu juga sebaliknya. Dapat juga diartikan bahwa kemampuan untuk menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi seorang karyawan akan meningkatkan penggunaan potensi dalam diri seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas kerja. *Dimensi Work Enhancement Of Personal Life* juga menunjukkan dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan. Dapat diartikan bahwa ketrampilan-ketrampilah yang diperoleh dari pekerjaan yang ia terapkan dalam kehidupan pribadinya dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja yang ditunjukkan seorang karyawan. Artinya ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan mampu ia terapkan untuk kehidupan pribadi yang akan mempengaruhi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Dua dimensi *work-life balance* lainnya yaitu *Personal Life Interference With Work* dan *dimensi Personal Life Enhancement Of Work* tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Untuk dimensi *Personal Life Interference With Work* dapat diartikan bahwa adanya gangguan kehidupan pribadi terhadap kehidupan pekerjaan seorang karyawan tidak mempengaruhi karyawan untuk menampilkan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan-permasalahan dalam kehidupan pribadi karyawan seperti permasalahan keluarga atau permasalahan pribadi terhadap pekerjaannya ternyata tidak mempegaruhi karyawan untuk menampilkan kualitas hasil kerjanya. Untuk dimensi *Personal Life Enhancement Of Work* dapat diartikan bahwa kehidupan emosi yang sedang dialami seorang karyawan tidak mempengaruhinya untuk menghasilkan kualitas kerja yang sesuai tuntutan perusahaan. Kehidupan pribadi karyawan berupa suasana emosi yang dimiliki seorang karyawan apakah ketika ia merasa senang, merasa cemas atau sedang dalam tekanan akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Delecta, P. (2011). Work-life balance . International Journal of Current Research
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jayani, D. H. (2021, desember rabu). Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia. Retrieved from databoks.katadata: <https://databoks.katadata.co.id>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. 2011. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba Empat
- Marcana Dan Rao, TV. 2013. Performance Appraisal: Theory and Practise, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta pusat.
- Singh, M. P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 2, 188–206.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-Life Balance: The Key Driver of Employee Engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2, 474-483.