

**TINJAUAN *WORK LIFE BALANCE* PEGAWAI PADA KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) DIREKTORAT
JENDERAL SUMBER DAYA AIR (SDA) BALAI WILAYAH SUMATRA V**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli
Madya Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

SITI AULIA HUSNA

16134101

PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN *WORK LIFE BALANCE* PEGAWAI PADA KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) DIREKTORAT
JENDERAL SUMBER DAYA AIR (SDA) BALAI WILAYAH SUNGAI
SUMATERA V**

Nama : Siti Aulia Husna
TM/NIM : 2016/16134101
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, November 2019

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan



Dina Pairisia, SE, M.Si, Ph.D
NIP. 19751209 199903 2 001

Disetujui Oleh,
Pembimbing



Yuki Fitria SE, MM
NIP. 19820722 201012 2 002

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TINJAUAN *WORK LIFE BALANCE* PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN RAKYAT (PUPR) DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA AIR (SDA) BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA V

Nama : Siti Aulia Husna
NIM/TM : 16134101/2016
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, November 2019

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Yuki Fitria, SE, MM	(Ketua)	
Hendri Andi Mesia, SE, MM, Ak	(Anggota)	
Yolanda Fitri Zulvia, SE, M.Si	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Aulia Husna
NIM/Tahun Masuk : 16134101/2016
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 21 Mei 1998
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Work-life balance Pegawai Pada Kementerian
Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) Direktorat
Jenderal Sumber Daya Air (SDA) Balai Wilayah Sungai
Sumatera V

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis (Tugas Akhir) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Ahli Madya), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis atau Tugas Akhir ini sah apabila sudah ditanda tangani Asli oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Prodi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/ tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Oktober 2019

Yang menyatakan,



Siti Aulia Husna

NIM:16134101/2016

ABSTRAK

Judul Tugas Akhir : Tinjauan *Work-Life Balance* pada Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) Direktorat Jenderal Sumber Daya Air (SDA) Balai Wilayah Sungai Sumatera V

Pembimbing : Yuki Fitria SE, MM.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat *Work-Life Balance* pada pegawai PUPR Direktorat Jenderal SDA BWS Sumatera V. Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PUPR BWS Sumatera V yang berjumlah 140 orang dengan menggunakan teknik *Total Sampling* serta teknik analisis data menggunakan Tingkat Capaian Responden (TCR). Dari penelitian ini menunjukkan tingkat *work-life balance* pada pegawai PU dengan kategori sangat baik secara keseluruhan dengan hasil skor rata-rata 4,53 dan tingkat capaian responden 90%. Diketahui tingkat penilaian *work-life balance* pada pegawai PU BWS Sumatera V dikategorikan sudah tinggi.

Kata-kunci : *work-life balance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tugas Akhir ini penulis susun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dengan judul: **"Tinjauan *Work-Life Balance* pada Pegawai Pekerjaan Umum Perumahan Rakyat (PUPR) Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera V"**.

Dalam menyusun Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada ibu Yuki Fitria SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberi ilmu, pengarahan, perhatian, masukan, dan waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Hendri Andi Mesta SE, MM, Ak selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan bagi penulis.
2. Ibu Yolandafitri Zulfia SE, M.Si selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan bagi penulis.

3. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Firman, SE, M.Sc. selaku Ketua Program Diploma III Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang yang membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.
5. Bapak dan Ibu staf pengajar di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sudah membantu penulis selama menuntut ilmu, staf Administrasi Program Studi Diploma III yang telah memberikan bantuan bagi penulis dalam melakukan berbagai macam keperluan administrasi.
6. Teristimewa penulis ucapkan kepada keluarga besar terkhusus kedua orang tua, ayah dan bunda yang selalu mendukung dan memberikan motivasi baik materi maupun non materi sehingga penulis bisa menyelesaikan semua tuntutan perkuliahan ini.
7. Teman – teman jurusan yang berada disekitar yang sudah memberi dukungan dan bantuan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
8. Sahabat tersayang yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena banyaknya orang tersayang yang penulis miliki dan terkhusus rehan walaupun tidak bisa mendampingi secara langsung, yang mana sudah senantiasa memberikan dukungan, semangat dan motivasi sehingga penulis mampu berjuang hingga tugas akhir ini selesai.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, tugas akhir ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun. Harapan penulis semoga tugas akhir ini dapat memberikan mamfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Padang, Oktober 2019

Siti Aulia Husna

(16134101)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Work Life Balance	6
B. Komponen – Komponen Work Life Balance	8
C. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance	9
D. Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)	11
E. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance).....	12
BAB III.....	14
METODE PENELITIAN	14
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	14
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	14
C. Rancangan Penelitian	15
1. Populasi	15
2. Sampel	16
3. Objek Penelitian	16
4. Tahapan Penelitian	16
D. Jenis dan Sumber Data	17

E. Metode Pengumpulan Data	18
F. Teknik Analisis Data	18
G. Instrumen Penelitian	21
H. Uji Instrumen Penelitian.....	21
BAB IV	25
PEMBAHASAN	25
A. Profil Perusahaan.....	25
1. Sejarah Singkat	25
2. Logo Kementerian PUPR BWS Sumatera V	28
3. Visi dan Misi Kementerian PUPR BWS Sumatera V	30
4. Struktur Organisasi Kementerian PUPR BWS Sumatera V.....	32
B. Karakteristik Responden	34
C. Hasil Penelitian.....	37
D. Pembahasan	40
BAB V.....	43
PENUTUP.....	43
A. Kesimpulan	43
B. Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Pegawai PUPR BWS Sumatera V	15
Tabel 2. Daftar Skor Jawaban Setiap Skor Pertanyaan	21
Tabel 3. Keterangan Pertanyaan yang Tidak Valid.....	22
Tabel 4. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	23
Tabel 5. Uji Reabilitas	24
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	35
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	36
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel 10. Tabel Frekuensi	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Logo Kementerian PUPR BWS Sumatera V	28
Gambar 2. Struktur Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

Lampiran 2. Kuisisioner

Lampiran 3. Tabulasi Uji Valid

Lampiran 4. Hasil Uji Valid

Lampiran 5. Tabel Tabulasi Responden

Lampiran 6. Tabel Tabulasi Frekuensi rata-rata TCR

Lampiran 7. Tabel Data Karyawan PUPR BWS Sumatera V

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas serta potensi di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia – manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapainya, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2015 : 1) Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi, cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja, sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang rendah.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor keberhasilan dari suatu organisasi (Malik *et al* dalam Ganapathi,2016). Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud

keseimbangan antara kebutuhan pegawai yang merupakan kunci utama perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini yang menerapkan *work-life balance*. *True Careers* pernah membuat survey tentang keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan pada tahun 2002 yang hasilnya menunjukkan bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Lockwood dalam Poluan,2018).

Fisher, Bulger, & Smith dalam Darmawan *et al*, (2015) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan antara kehidupan dan kerja (*work-life balance*) para karyawan. Fisher dalam Darmawan *et al*, (2015) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Selain itu menurut Schermerhorn dalam Andini (2017) *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Berbagai riset terdahulu dapat membuktikan bahwa *work-life balance* terjadi ketika individu dapat menciptakan peran yang tepat di tempat kerja dan di keluarga dengan tingkat konflik peran yang rendah (Purohit dalam Poluan,2018).

Work-life Balance adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan diluar

pekerjaan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah (Bloombury,2005). Dengan kata lain seorang pegawai membutuhkan keseimbangan hidup dan kerja sehingga dapat memenuhi tuntutan organisasi yang tinggi dengan menyeimbangkan hubungan antar pekerjaan dan kebutuhan keluarga.

Adapun manfaat yang diperoleh para pegawai dari *work-life balance* menurut Lazar *et al* (2010) diantaranya yaitu untuk mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, adanya komitmen dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, meningkatkan retensi pelanggan serta berkurangnya *turnover* karyawan.

Balai Wilayah Sungai Sumatra V merupakan perusahaan yang melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai.

Berdasarkan pengamatan selama magang, para pegawai dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga dikarenakan pegawai yang hanya berada di kantor datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan sehingga setelah pulang kantor mereka bisa melakukan kegiatan lainnya bersama teman,kerabat ataupun keluarga. Namun berbeda dengan yang melakukan dinas luar sehingga bisa menghabiskan waktu sehari-hari tanpa

bertemu keluarga hingga masa dinas luar kotanya berakhir sehingga berkurangnya waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis terdorong melakukan penelitian untuk mengetahui lebih tentang tingkat *work-life balance* pada pegawai PU BWS Sumatra V Padang. Sesuai dengan hal tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Work Life Balance pada Pegawai Kementerian PUPR Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatra V”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan yaitu ;bagaimana tingkat *work-life balance* pada pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera V?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat *work-life balance* pada pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Wilayah Sungai Sumatera V.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

- a. Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berhubungan dengan *work-life balance* pada pegawai Kementerian PUPR Direktorat Jenderal SDA BWS Sumatera V.
- b. Untuk mendapatkan gelar Ahli Madya lulusan D3 Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Perusahaan

Kegunaan bagi perusahaan yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat mendukung terciptanya *work-life balance*.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan referensi selanjutnya dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Life Balance

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. (Kim dalam Andini, 2017) menyatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga menjadi isu mengenai perbedaan peran dalam rumah tangga yang membyangi penempatan karir dan tanggung jawab pada setiap karyawan di perusahaan.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Poluan (2018) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupandan pekerjaan, yang termasuk *flextime, job sharing, telecommunicating* dan lain-lain.

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangi antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Moore dan Moedy (2013) *work life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga (Lockwood dalam Poluan, 2018). Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), *work life balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*, keseimbangan atau balance disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga (Direnzo dalam Ula *et al.*, 2010).

Work-life balance merupakan sejauh mana individu mampu secara bersamaan menyeimbangkan tuntutan temporal, emosional, dan perilaku dalam dua

tuntutan peran yaitu pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Hill,2001 ; Lyness & Kropf dalam Poluan ,2018). Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Deivasigamani dan Sankar (2014) bahwa *work-life balance* mengacu pada sebuah keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan dengan kemunculan konflik peran yang minim.

Berdasarkan pengertian diatas, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *familyfriendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

B. Komponen-Komponen *Work-Life Balance*

Menurut Fisher (dalam Novelia,2013) *work-life balance* merupakan stressor

kerja yang meliputi empat komponen penting,yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia

mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya.

- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- d. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Berdasarkan komponen-komponen penting diatas, *work-life balance* memiliki empat komponen penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan serta energi.

C. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Novelia, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

b. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat memengaruhi *work-family conflict*.

c. Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Valcour (dalam Novelia, 2013) jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

d. Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu dominan tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2002).

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

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

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

b. *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.

c. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. *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, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan faktor-faktor yang diungkapkan diatas, *work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dari karakteristik kepribadian, keluarga, pekerjaan dan juga sikap dari setiap orang saat bekerja.

D. Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bagi organisasi menurut Lazar *et al*, (2010), antara lain mengurangi tingkat

ketidakhadiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatkan retensi pelanggan, serta berkurangnya *turnover* karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, manfaat program work-life balance, antara lain meningkatkan kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*, berkurangnya tingkat stress kerja serta semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

E. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Indikator-Indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan-kerja menurut Mc.Donald dan Bradley (2005) dalam Aseptia (2017) yaitu:

a. Keseimbangan Waktu

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga (Ramadhani, 2012). Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan waktu untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi akan meningkat, organisasi waktu akan lebih baik,

produktivitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stress akan berkurang.

b. Keseimbangan Keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

c. Keseimbangan Kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasikan kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dari kuantitas yang diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan tentang bagaimana tingkat *work-life balance* pada pegawai PU BWS Sumatera V maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa tingkat *work-life balance* pada pegawai PU BWS Sumatera V dapat dikategorikan di kriteria sangat baik dari hitungan keseluruhan jawaban responden pada capaian nilai 90,53%. Hal ini dapat dilihat dari tingkat jawaban responden. Adapun indikator dengan tingkat tertinggi yaitu indikator keseimbangan keterlibatan dengan capaian responden 91,18 % yang dapat digolongkan ke kriteria sangat baik, yang mana nilai ini hampir dikatakan sempurna. Tingkat terendah terdapat pada keseimbangan waktu dengan tingkat capaian responden yaitu 89% yang masih dapat digolongkan ke kriteria sangat baik.

B. Saran

Berdasarkan dari kuesioner yang penulis sebarakan pada pegawai PU BWS Sumatera V maka penulis ingin memberikan saran dan semoga bermanfaat bagi PU BWS Sumatera V, adapun saran itu adalah:

1. Meningkatkan kesadaran karyawan mengenai *work-life balance* karena hal ini berpengaruh kepada kinerja pegawai pada jangka panjang.

2. Menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang lebih ramah terhadap keluarga, memberikan fasilitas/tunjangan yang dapat mendukung pegawai untuk tetap memperhatikan keluarga.
3. Secara rutin perusahaan melakukan survei internal mengenai *work-life balance* pegawai agar dapat memantau pegawai dari aspek pribadi (keluarga).

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Ganapathi,I Made Devan., & Gilang,Alini. 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada PT.Bio Farma Persero). *E-Proceeding of Management*, Vol.3 No.1,506.
- Poluan, Alfian Ranny. 2018. Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT.Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 6 No.4,347-356.
- Darmawan,A.A.Y.P., Silviandari,Ika Adita., & Susilawati, Ika Rahma. 2015. Hubungan Burnout Dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Jurnal Medipsi* Vol.1 No.1,28-39.
- Andini,Intan., & Surjanti, Jun. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT.Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.5 No.3.
- Bloombury, Step to Success: Balance Your Life and Work. London: Bloomsbury Publishing Plc, 2005.
- Ramadhani, Malika. 2013. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT.Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.

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 (2003) 510-531.

Ula, Ilma Iftahul., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. 2015. Hubungan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikologi Islam*.

Deivasigamani, J. & Shanker, G. 2014. A study on work-life balance of employees in information technology (IT) sector in Chennai. *International Journal of Management Research & Review*, 4(4), 8005-810.

Novelia, Putri., Sukhirman, Iman., & Hartana, Gagan. 2013. Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*.

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*, Vol.14, No.14,441-456.

Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. 2010. The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, Vol. XIII.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.

Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.

Bandung : Alfabeta.

Kadir, 2015. Statistika Terapan : Konsep, Contoh dan Analisa Data dengan

Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian. Jakarta : PT Rajagrafindo

Persada.