

MENCIPTAKAN KESEIMBANGAN ANTARA PEKERJAAN DAN KEHIDUPAN (*WORK-LIFE BALANCE*): APAKAH FAKTOR SITUASIONAL PEKERJAAN BERPENGARUH?

Putu Irma Yunita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar
irmayunita@undiknas.co.id

ABSTRAK

Menciptakan Keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan (*Work-Life Balance*): Apakah Faktor Situasional Pekerjaan Berpengaruh?. Kebahagiaan dalam hidup sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut akan tercapai jika perasaan dan emosi mereka dapat terjaga baik dalam pekerjaannya maupun di dalam rumah tangganya. Hal-hal apa saja yang mempengaruhi terciptanya kondisi tersebut? Situasi dalam pekerjaan juga sangat menentukan kesehatan jiwa dan raga para karyawannya. Dalam penelitian ini dikaji beberapa faktor situasional yaitu beban kerja, kompensasi, serta hubungan antara karyawan yang diduga mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan para karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode survey dalam perolehan data dan melibatkan 125 orang karyawan, di hotel yang menganut konsep yoga, di kawasan Ubud-Bali. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Selanjutnya Kompensasi baik financial maupun non-financial berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*. Terakhir adalah hubungan dengan karyawan juga berpengaruh terhadap *work-life balance*.

Kata kunci : beban kerja, kompensasi, hubungan dengan karyawan (*human relation*), *work-life balance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini kepedulian perusahaan terhadap kebahagiaan karyawannya semakin meningkat. Banyak peneliti yang mengaitkan kebahagiaan karyawan dengan kinerja yang dapat mereka hasilkan. Semakin bahagia karyawannya dan termotivasi dalam melakukan yang terbaik bagi perusahaan, semakin sukses perusahaan tersebut (Boehm & Lyubomirsky, 2003; Gavin & Mason, 2004; Nash & Stevenson, 2004; Dahaghi, 2012). Banyak faktor yang dapat menciptakan kebahagiaan bagi karyawan. Hal tersebut disinyalir akan datang ketika kehidupan pribadi dan kehidupan di ranah pekerjaannya seimbang (Sirgy & Wu, 2009; Eikhof, Warhurst, & Haunschild, 2007). Hal tersebutlah yang mendorong baik akademisi maupun praktisi, untuk terus mencari tahu apa saja yang dapat menyebabkan perasaan seimbang antara pekerjaan dan keluarga.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat membuat karyawan bahagia. Van Praag, Ramanov, dan i-Carbonell (2010) menunjukkan dalam penelitiannya dimana, motivasi dalam bentuk financial dapat membuat karyawan menjadi lebih bahagia, karena dengan uang yang mereka miliki dapat memenuhi kebutuhan keluarga, baik itu sandang, pangan, dan papan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Cannors *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kompensasi financial tidak konsisten dapat memprediksi kebahagiaan seseorang, banyak seseorang yang merasa bahagia bila diberikan lebih banyak perhatian seperti pemberian waktu luang, pemberian pujian, dan pemberian fleksibilitas waktu dalam bekerja yang membuat mereka lebih bahagia. Secara general kompensasi dapat membuat karyawan lebih merasa bahagia karena dapat mengimbangi kehidupannya baik di ranah pekerjaan dan keluarga, baik itu kompensasi financial maupun non financial.

Selain kompensasi hal lain yang yang diduga mempengaruhi karyawan dapat merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarganya adalah beban kerja. Koesomowidjojo (2017) menyebutkan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan para pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Banyak hal yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang akan beban kerja yang dirasakannya, yaitu faktor internal (faktor demografi, faktor psikis) dan faktor eksternal (lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, budaya kerja). Tugas-tugas fisik yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan fisik seseorang di tempat kerja, sehingga ketika mereka sampai di rumah, mereka sulit merasakan *quality time* dengan keluarganya, karena mereka akan lebih memilih untuk beristirahat atau tidur dibandingkan menghabiskan waktu dengan keluarga (White, Hill, McGovern, Mils, & Smeaton, 2003). Dari fenomena tersebut dapat dilihat terjadi ketidakseimbangan antara peran yang dimainkan seseorang di pekerjaan dan perannya di keluarga. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fisher (2002) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan keluarga dan pekerjaan dapat diukur dengan tiga hal yaitu waktu kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, kebiasaan dalam pengaturan waktu. Selain itu dampak yang dapat ditimbulkan akibat seimbangannya kehidupan keluarga dan pekerjaan mereka adalah kepuasan kerja, kepuasan pada kehidupannya, tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, dan rendahnya *turnover intention*.

Selain kedua faktor tersebut, dikaji pula hubungan antara rekan kerja dan juga atasannya, yang dalam hal ini disebut dengan *human relation*. Pike (2015) menyatakan bahwa hubungan antar manusia merupakan komunikasi dan interaksi antar manusia yang bersifat positif, tulus, sopan, manusiawi baik yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang resmi maupun tidak resmi (personal biasa) namun menimbulkan kegembiraan/ kepuasan dan menyenangkan kedua belah pihak. Dengan demikian kemampuan hubungan antar manusia sangat berkaitan dengan kemampuan dalam berkomunikasi yang mengandung unsur kejiwaan. Banyak gangguan yang dapat terjadi pada hubungan antar manusia. Menurut Istijanto (2010) ada dua jenis gangguan, yaitu gangguan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Gangguan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Ketika ada gangguan dari pada hubungan antar manusia, akan berdampak pada kondisi seseorang dalam perusahaan menjadi tidak menguntungkan. Banyak hal yang dapat terjadi misalnya stress, tidak bergairah, sering bolos kerja dan sebagainya (Aini, Hardjajani, & Priyantama, 2012; Sirgy, Efranty, Siegel, & Lee, 2001). Hal ini menunjukkan terjadi ketidakbahagiaan kehidupan di tempat kerja, dan merupakan indikasi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Yoga merupakan cara untuk menyeimbangkan mental seseorang. Disana para pelakunya belajar tentang berbagai unsur yoga yang salah satunya adalah *pranayama* (cara mengatur napas). Dengan pengaturan nafas yang baik, dipercaya akan membuat jiwa merasa lebih tenang dan stres atau beban pikiran dapat dikurangi. Di dalam penelitian ini dipilih hotel dengan konsep yoga sebagai lokasi pengambilan data penelitian. Hotel yang mengusung konsep tersebut berlokasi di Ubud-Bali. Di hotel ini, yoga tidak hanya diajarkan kepada para konsumen, namun karyawan pun diajak untuk melakukan yoga sebelum melaksanakan aktifitasnya. Disamping itu, karyawan dihimbau untuk menjalani hidup sehat dengan mengonsumsi makanan sehat yang lebih banyak mengandung sayur dan buah dibandingkan daging. Di sisi lain tuntutan yang tinggi akan pekerjaan di tempat tersebut juga tinggi. Karyawan yang mempunyai jadwal kerja pagi, diwajibkan untuk datang pada pukul tujuh pagi, karena harus melakukan yoga sebelum memulai aktifitas. Dilemanya, karyawan yang telah berkeluarga akan merasa keberatan dengan jadwal tersebut, karena harus membagi waktu untuk menyelesaikan tanggung jawabnya kepada keluarga. Namun demikian konsep yoga tersebut tidak semata-mata langsung membuat karyawan merasa nyaman dan bahagia, masih banyak ditemukan karyawan yang merasa tidak nyaman dan

banyak yang melakukan perilaku negatif, seperti mudah lelah, dan tingginya tingkat keluar masuk karyawan. Hal inilah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, apakah beban kerja yang diberikan perusahaan, kompensasi, dan hubungan dengan karyawan mempengaruhi keseimbangan kehidupan di pekerjaan dan keluarga para karyawannya.

KAJIAN LITERATUR

Hutcheson (2012) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Tasnim, Hossain, dan Enam (2017) menyebutkan *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang bisa berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat work family conflict serta tingginya tingkat work family facilitation ataupun work family enrichment. Aspek-aspek yang terkait dengan *work-life balance* adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Hudson *et al.*, 2010). Apabila ketiga hal tersebut tidak terjadi, artinya tidak terjadi keseimbangan diantara keduanya. Ketika perusahaan mampu membuat kondisi keseimbangan tersebut maka banyak manfaat yang akan tercipta yaitu mengurangi tingkat ketidakhadiran, meningkatkan produktifitas, meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatnya work-life enfirontment, menurunnya stress kerja, dan meningkatnya kesehatan fisik dan mental karyawan (Shankar & Bhatnagar, 2010; Chiang, Birtch, & Kwan, 2010; Sirgy & Wu, 2009; Suresh, Ravichandran, & Ganesan, 2011).

Beban kerja merupakan variable yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Beban kerja tersebut meliputi, tingginya tuntutan waktu di ranah pekerjaan, banyaknya *load* pekerjaan yang dibebankan, dan ketidaksesuaian perilaku di tempat kerja (Sturges & Gues't, 2006; Riadi 2017). Beban kerja yang tinggi dapat mengganggu kesehatan psikis karyawan, dan kekelahan fisik karyawan. Hal tersebut dapat memicu konflik peran yang dirasakan yang berasal dari ranah pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2018) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *work life balance*, hal ini berarti jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi work life balance yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin menurun work life balance yang didapat karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat disusun Hipotesis 1 sebagai berikut:

H1: beban kerja berpengaruh negatif terhadap worklife balance karyawan

Selanjutnya adalah faktor kompensasi yang diduga memiliki hubungan dengan keseimbangan kehidupan keluarga dan pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2012) kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik secara langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Ada dua jenis kompensasi yaitu, kompensasi financial kompensasi dalam bentuk uang yang langsung diberikan kepada organisasi kepada karyawannya, misalnya gaji dan bonus, sedangkan kompensasi Non Finansial yaitu kompensasi yang diterima dari pekerjaan itu sendiri misalnya lingkungan kerja fisik dan psikologi tempat kerja orang tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi perusahaan kepada karyaannya adalah kebenaran dan kadialan pemberian kompensasi, baik jumlah maupun tingkatannya. Selanjutnya adalah dana organisasi, dimana semakin banyak dana yang dimiliki organisasi, semakin tinggi kompensasi yang dapat diberikan. Selanjutnya adalah Produktivitas kerja dimana semakin produktif, karyawan tersebut semakin tinggi kompensasi yang dapat diberikan (Dessler & Cole, 2012). Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah menjalin ikatan kerjasama dengan karyawan, memicu kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana *et al.* (2016) menyatakan bahwa

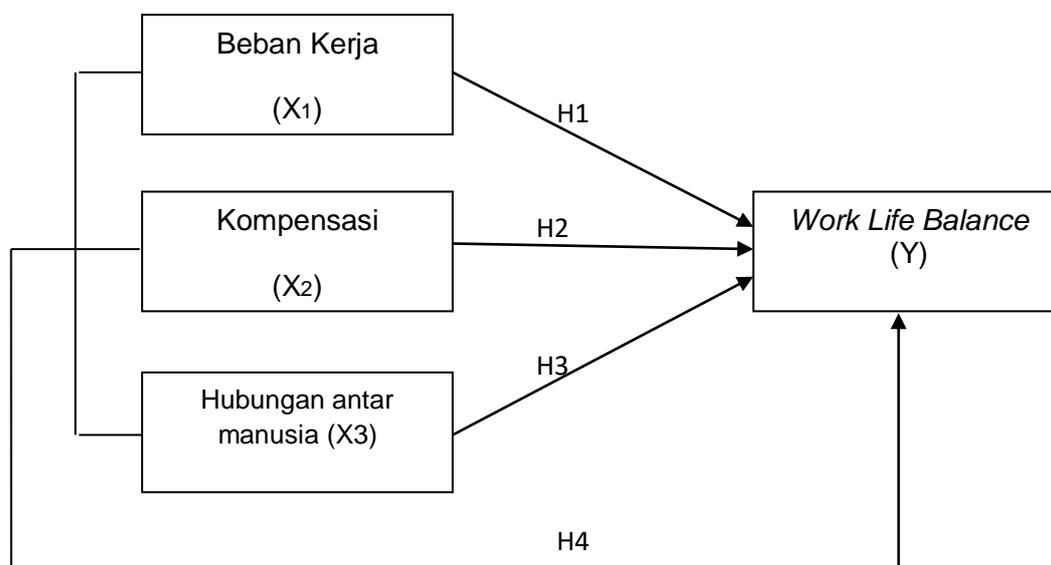
kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh cukup signifikan dimana kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerjakaryawan. Terciptanya kepuasan kerja karyawan akan berdampak terhadap meningkatnya produktifitas karyawan, tentunya hal ini dapat memicu kenaikan gaji yang diberikan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut disusun Hipotesis 2 dalam penelitian ini sebagai berikut.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap worklife balance karywan

Hubungan antar karyawan (*human relation*) merupakan faktor internal lainnya yang mempengaruhi work life balance. Menurut Risnawati (2015) hubungan antar manusia dapat diartikan sebagai komunikasi dan interaksi antar manusia yang bersifat positif, tulus, sopan dan manusiawi, baik yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang resmi maupun tidak resmi (personal biasa) namun menimbulkan kegembiraan/ kepuasan dan menyenangkan kedua belah pihak. Dengan demikian kemampuan hubungan antar manusia sangat berkaitan dengan kemampuan dalam berkomunikasi yang mengandung unsur kejiwaan. Adapun manfaat dari *human relation* adalah mencegah salah pengertian antara pemimpin dan bawahan, mengembangkan kerja sama antar rekan sekerja, membentuk team kerja yang efektif, dan mengerahkkan individu dalam kelompok tertentu . Berdasarkan penelitian dari Gregory dan Milner (2009) menunjukkan bahwa baiknya semakin baik hubungan seseorang dengan atasannya dan rekan kerjanya semakin berkualitas kehidupannya, dan semakin berkualitas kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut.

H3 : hubungan antar manusia berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan

H4 : Beban Kerja, kompensasi dan hubungan antar manusia berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan.



Gambar 1
Beban Kerja, Kompensasi, dan Hubungan Antar Manusia Terhadap *Work Life Balance*

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan instrument kuisioner. Dalam penelitian ini menggunakan karyawan yang berkerja di hotel yang berkonsep Yoga di kawasan Ubud, dengan cirri-ciri karyawan tersebut telah berkeluarga. Dalam penelitian ini respondennya berjumlah 95 orang. *Response ratenya* sejumlah 87,5%, karena ada kuisioner yang tidak layak pakai. Penyebaran kuisioner ini dilakukan oleh peneliti sendiri dengan melibatkan *human resources supervisor*, di hotel tersebut. Proses pengumpulan data dilakukan selama 2 bulan. Data dianalisis dengan program *Social Package for Social Science (SPSS)* Versi 23.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, persentase jenis kelamin laki-laki dan perempuan masing-masing adalah 37% dan 63%. Selanjutnya usia 31-40 tahun mendominasi usia responden yaitu sebesar 47%. proses penelitian selanjutnya adalah menguji instrument penelitian. berdasarkan hasil analisis, kuisioner dan instrument penelitian ini valid dan reliable. Dikatakan valid karena nilai koefisien korelasinya diatas 0.3 dan dikatakan reliable karena nilai *Cronbach Alphanya* diatas 0.6 . Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Hasil uji menunjukkan bahwa data penelitian lolos uji asumsi klasik.

Pengujian antar variable dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Terdapat empat variable yang diuji, yang terdiri dari 1 variabel terikat dan tiga variable bebas. Hasil analisis berganda ditunjukkan oleh table berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coeffisien Standar Coeffisien			t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.417	1.209		1.172	.244
	Beban Kerja	.263	.119	.203	2.208	.030
	Kompensasi	.355	.112	.303	3.158	.002
	Hubungan Antar Manusia	.215	.093	.222	2.311	.023

Berdasarkan data tael diatas terlihat nilai signifikansi untuk variable beban kerja, kompensasi, dan hubungan antar manusia masing-masing adalah sebesar: 0,030; 0,000; dan $0,002 \leq 0,05$. Hal ini berarti pengaruh beban kerja, kompensasi, dan hubungan antar manusia signifikan.

Hasil pengujian beban kerja terhadap *work life balance* secara parsial telah dilakukan dengan hasil yang tersaji di Tabel 1, dengan membanding nilai signikansi $< \alpha$ (0,05). Nilai signifikansi beban kerja $0,30 < 0,05$ H_1 diterima. Hal itu berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan. Tentunya hal ini dapat diartikan apabila beban kerja yang diberikan perusahaan semakin banyak kepada karyawan maka *work life balance* karyawan akan mengalami penurunan. Selanjutnya Hipotesis dua dalam penelitian ini juga diterima karena nilai signifikan kompensasi lebih besar dari α (0,05). Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, Semakin seimbang kehidupan keluarga dan pekerjaannya. Selanjutnya hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa nilai signifikan variable hubungan antar manusia dibawah nilai alpha (signikansi $< \alpha$ (0,05)) yang artinya semakin baik hubungan antar karyawan semakin baik dan seimbang kehidupan keluarga dan pekerjaannya, hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.571	3	26.190	10.041	.000 ^b
	Residual	237.366	91	2.608		
	Total	315.937	94			

Tabel dua menunjukkan hasil regresi secara simultan. Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansinya lebih kecil dari alpha ($\alpha > 0.005$).

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.499 ^a	.249	.224	1.615	2.059

Berdasarkan Tabel 3 diatas ditunjukkan bahwa sebesar 24.9% variasi variable beban kerja, kompensasi, dan hubungan antar manusia dipengaruhi oleh variasi variable *work life balance*, dan sebesar 75.1% dipengaruhi oleh variable lain di luar variable yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga merupakan dambaan setiap orang. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati semata-mata dengan alasan membahagiakan keluarganya. Hal ini merupakan budaya ketimuran dimana semakin baik pekerjaan seseorang akan semakin baik pula kehidupannya. Hal ini disebutkan dalam buku yang ditulis oleh Hofstede *etal.* (2010) yang menyatakan bahwa budaya ketimur yang menganut paham ketimuran dalam kontek pekerjaan dan keluarga. Keluarga akan bahagia jika ditunjang oleh kemapanan financial. Untuk itu bagaimanapun tingginya load pekerjaan seseorang, selama ia mendapatkan imbalan, maka mereka akan berusaha untuk tinggal di perusahaan tersebut (Barack, Nissly, & Levin, 2001; Ahuja, Chudoba, George, Kacmar, & McKnight, 2002). Namun demikian, seringkali seseorang sulit menjalankan peran berbeda ditempat yang berbeda dalam waktu yang bersamaan, jika tidak mendapat bantuan baik dari keluarga maupun dari ranah pekerjaannya. Beban kerja yang sangat tinggi yang dialami oleh karyawan di Hotel berkonsep yoga di kawasan Ubud-Bali, yang tergolong tinggi akan sangat sulit memenuhi waktunya di ranah keluarga. Sehingga terjadi ketidakseimbangan peran di ranah pekerjaan dan keluarga. Semakin tinggi beban pekerjaan karyawan, semakin banyak waktu yang harus mereka habiskan di ranah tersebut, sehingga perannya di keluarga akan terbengkalai. Dengan demikian keseimbangan kehidupan keluarga dan pekerjaan menjadi terganggu. Hasil penelitian ini sejalan dengan tulisan Bubb dan Early (2005) menunjukkan bagaimana keseimbangan kehidupan para guru, ketika beban kerjanya diatur oleh perusahaan dan dirinya sendiri.

Selanjutnya adalah kompensasi yang merupakan alasan utama seseorang tetap bertahan pada suatu organisasi. Dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang ditulis oleh Clark (2000) yang

menunjukkan bahwa keseimbangan akan terjadi ketika tidak ada batasan kreasi yang dilakukan di keluarga dan di pekerjaan. Kompensasi yang diberikan di pekerjaan akan sangat mempengaruhi di kehidupan rumah tangga, karena akan dapat membiayai kehidupan keluarga, seperti membayar asisten rumah tangga yang notabene dapat meringankan tugas seseorang di dalam rumah tangganya. Penelitian yang dilakukan oleh Iwasaki, Takahashi, dan Nakata (2006) menunjukkan bahwa kesehatan fisik seseorang tidak akan terganggu ketika mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kebahagiaannya. Artinya walaupun *load* pekerjaan mereka tinggi, asalkan mendapat imbalan, baik gaji, bonus, tunjangan hari raya dan fasilitas yang memadai hal tersebut akan membuat mereka semakin bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka sehingga fisik mereka akan semakin terjaga, karena harus fit melakukan pekerjaan mereka, dan kehidupan mereka akan semakin bahagia, karena segala kebutuhan mereka terpenuhi. Artinya ada imbalan yang pantas dan setimpal dengan kerja keras yang mereka lakukan.

Hubungan yang terjadi antar manusia dalam sebuah organisasi, baik itu hubungan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahannya akan sangat mempengaruhi kehidupan kerja seseorang. Hubungan yang kurang baik akan menurunkan mood karyawan untuk bekerja, dan bahkan bisa menyebabkan stres kerja (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014; Shankar & Bhatnagar, 2010). Hal ini sering kali akan merembet ke kehidupan rumah tangga mereka, karena mood tersebut sangat mempengaruhi suasana hati seseorang. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang mendukung penelitian sebelumnya dimana hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Artinya semakin baik hubungan pribadi yang terjalin antara karyawan, karyawan dengan atasan ataupun bawahan semakin baik kualitas kehidupannya baik di pekerjaan dan keluarga. Hal ini sesuai dengan *affective event theory* (Weiss & Beal, 2006) yang menyatakan bahwa suasana tempat kerja sangat mempengaruhi emosi dan suasana hari seseorang, sehingga akan sangat mempengaruhi perilakunya di tempat kerja maupun di keluarga. Suasana tempat kerja terdiri dari dua bagian yaitu suasana kerja fisik dan suasana kerja non-fisik. Salah satu bentuk suasana non fisik adalah hubungan antar manusianya, karena hal tersebut menyangkut psikologi seseorang, semakin baik suasana kerjanya semakin baik pula mood yang dirasakan karyawan. Karyawan akan merasa lebih bahagia dan berdampak pula bagi kebahagiaannya di ranah keluarga. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abendroth dan Dulk (2011) mendukung hasil penelitian ini, dimana hubungan baik yang terjalin dalam lingkup organisasi akan sangat mempengaruhi kualitas kehidupan baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga

SIMPULAN

Beban kerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan sangat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawannya. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah *work life balance* karyawannya. Variable lain yaitu kompensasi juga signifikan mempengaruhi *work life balance*. Dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan. Selanjutnya hubungan antar karyawan yang terjalin juga mempengaruhi perasaan seimbang karyawan pada kehidupan kerja dan pribadi, dimana semakin baik hubungan yang terjalin antar karyawan semakin baik *work life balance* yang dirasakan.

Terkait dengan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen perusahaan adalah pertama sebaiknya manajemen memperhatikan kembali kebijakan mereka tentang penetapan jam kerja yang terlalu pagi, yang membuat karyawan sulit memenuhi tanggungjawabnya terhadap keluarga. Konsep yoga memang baik untuk kesehatan karyawan, namun jika dilakukan setiap hari, hal ini akan mengganggu waktu mereka dengan keluarga. Pengaturan jadwal yang tepat, seperti yoga dilakukan sebanyak dua kali seminggu, akan lebih dirasakan manfaatnya oleh karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya mempertimbangkan penggunaan variable demografi, seperti jenis kelamin, umur, dan juga level pekerjaan seseorang dalam organisasinya. Hal tersebut dapat mengurangi bias dalam penelitian, dan menjawab fenomena yang terjadi di lapangan. Selanjutnya agar variable kompensasi dipisahkan antara kompensasi financial dan no-finansial. Hal ini akan memberikan dampak yang berbeda pada individu yang berbeda, karena tidak semua manusia membutuhkan kompensasi yang sama dalam memotivasi atau membuat perasaan bahagia dalam hidupnya.

Banyak kekurangan dalam penelitian ini yang harus diperbaiki di penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini tidak melibatkan variable kontrol, yang dapat mengontrol fenomena yang terjadi dan mengurangi adanya bias. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini masih relative kecil, sehingga belum mampu menjendralisir kondisi dan hubungan antar variabelnya.

REFERENSI

- Abendroth, A. K., and L. D. Dulk. 2011. "Support of work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction." *Work, Employment, and Society* 25, no. 2: 234-256.
- Ahuja, M., K. M. Chudoba, J. F. George, C. Kacmar, and H. McKnight. 2002. "Predicting the effect of work-family conflict, autonomy, and work load on organizational commitment and turnover of virtual workers." *Proceeding of the 35th Annual Hawaii International Conference on System Science*. Hawaii: IEEE Xplore, 3586-3593.
- Aini, F. A.F., T. Hardjani, and A. N. Priyantama. 2012. "Hubungan antara kualitas atasan dan bawahan dan quality of work life dengan organizational citizenship behavior karyawan PT air mancur palur karanganyar." *WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora* 19, no. 2
- Barack, M. E.M., J. A. Nissly, and A. Levin. 2001. "Antecedents to Retention and turnover among child welfare, social work, and other humanservice employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis." *Social Service Review* 75, no. 4: 625-661.
- Boehm, J. K., and S. Lyubomirsky. 2003. "Does happiness promote career success?" *Journal of Career Assesement* 16, no. 1: 101-116.
- Bubb, S., and P. Early. 2005. *Managing Teacher Work Load: Work-Life Balance and Wellbeing*. California: SAGE Publication Inc.
- Cannors, S., M. Khamitov, S. Moroz, L. Campbell, and C. Henderson. 2016. "Teme, money, and happiness: Does putting the price on time effect our ability to smell the roses?" *Journal of Experimental Social Psychology* 67: 60-64.
- Chiang, F. F.T., T. A., Birtch, and H. K. Kwan. 2010. "The moderating roles of job control and work life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry." *International Journal of Hospitality Management* 29, no. 1 (2010): 25-32.
- Clark, S. C. "Work/Family border theory: a new theory of work/family balance." *Human Relations* 53, no. 6: 747.
- Dahaghi, M. R. 2012. "Happiness as an effective factor in Organizational commitment of managers." *African Journal of Bussiness Management* 6, no. 33: 9460-9468.
- Dessler, G., and N. D. Cole. 2012. *Human Resource Management 11th Edition*. Canada: Pearson Education.
- Eikhof, E. R., C. Warhurst, and A. Haunschild. 2007. "What work? what life?: Critical reflection on the work-life balance debate." *Employee Relation*: 325-333.
- Fisher, G. G. "Work/Personal life balance. 2002. " *American Psycological Association* 63, no. 1-B: 575.
- Gavin, J. H., and R. O Mason. 2004. "The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the workplace." *Organization Dynamics* 33, no. 4: 379-393.
- Gregory, A., and S. Milner. 2009. "Work-life balance: a matter of choice?" *Gender, Work & Organization* 16, no. 1: 1-13.

- Hardiyana, A., and F. N. Adhie. 2016. "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan." *Media Peneliti Journal* 10, no. 2.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hofstede, G., G. J. Hofstede, and M. Minkov. 2010. *Culture and Organization: Software of The Main, Intercultural Cooperation, and Its Important for Survival*. New York: McGraw Hill.
- Hudson, M., J. Phillips, K. Ray, S. Vegeris, and R. Davidson. 2010. *The influence of outcome-based contracting on Provider-led Pathways to Work*. Norwich Department for Work and Pensions. Norwich: Department for Work and Pensions.
- Hutcheson, P. 2012. *Work-Life Balance*. USA.: IEEE-USA.
- Iwasaki, K., M. Takahashi, and A. Nakata. 2006. "Health Problems due to long working hours in Japan: working hours, workers' compensation (karoshi), and preventive measure." *Industrial health* 44, no. 4: 537-540.
- koesumowidjojo, and S. R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Michel, A., C. Bosch, and M. Rexroth. 2014. "Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy : An intervention promoting work-life balance." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 87, no. 4: 733-754.
- Nash, L., and H. Stevenson. 2004. "Success that lasts." *Harvard Business Review* 82, no. 2: 102-109.
- Nurwahyuni, S. 2018. "Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja karyawan melalui work-life balance (Studi kasus pada PT. Telkom Indonesia Regional V)." *Jurnal Mahasiswa UNESA* 7, no. 1.
- Pike, K. L. 2015. *Language in Relations to a Unified Theory of the Structure of Human Behavior, Second Edition*. Netherland: Mouton & Co.
- Riadi, M. 2017. *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance)*. Jakarta: Kajian Pustaka.
- Shankar, T., and J. Bhatnagar. 2010. "Work life balance, employee engagement, Emotion consonance/dissonance & turnover intention." *Indian Journal of Industrial Relation* 46, no. 1: 74-87.
- Shankar, T., and J. Bhatnagar. 2010. "Work life balance, employee engagement, emotional consonance/dissonance & Turnover intention." *Indian Journal of Industrial Relations*. 74-87.
- Sirgy, M. J., and J. Wu. 2009. "The Peasant life, the engaged life, and the meaningful life: What about the balanced life?" *Journal of Happiness Studies* 10, no. 2: 183-196.
- Sirgy, M. J., D. Efranty, P. Siegel, and D Lee. 2001. "A new measure of quality and work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theoris." *Social Indicator Research* 55: 241-302.
- Sirgy, M. J., and J. Wu. 2009. "The pleasant life, the engaged life, and the meaningful life: What about the balance life?" *Journal of Happiness Studies* 10, no. 2: 183-196.
- Sturges, J., and D. Gues't. 2006. "Working to live or living to work?work/life balance early in the career." *Human Resource Management Journal* 14, no. 4: 5-20.
- Suresh, S., S. Ravichandran, and P. Ganesan. 2011. "Understanding wellness centre loyalty through lifestyle analysis." *Health Marketing Quarterly* 28, no. 1: 16-37.
- Tasnim, M., M. Z Hossain, and F. Enam. 2017. "Work-Life Balance: Reality Check for the Working Women of Bangladesh." *Journal of Human Resource and Sustainability Studies* 5: 75-86.
- Van Praag, B. M.S., D. Ramanov, and A. F. i-Carbonell. 2010. "Happiness and financial satisfactionin Israel: Effect of religiosity, ethnicity, and war." *Journal of Economic Psychology* 31, no. 6: 1008-1020.
- Weiss, H. M., and D. J. Beal. 2006. *Reflection on Affective Events Theory*. Emerald Group Publishing.

White, M., S. Hill, P. McGovern, C Mils, and D. Smeaton. 2003. "High Performance, Managemen Practice, Working Hours and Work-Life Balance." *An International Journal of Employment Relations* 41, no. 2: 175-195.