

## HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT.X

**Erika Lie & Sukmarani**

*Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana*

*Corresponding authors: erika.2018fps012@civitas.ukrida.ac.id*

### ABSTRACT

*Although work-life balance is not a new topic, the multidimensional perspective of work life balance has not been extensively studied. The purpose of this research is to evaluate the relationship between the dimensions of work-life balance and work engagement among employees, using a multidimensional perspective of work-life balance. This study used a qualitative approach, distributing online questionnaires to 37 participants, utilizing the Work Life Balance Scale and the Utrecht Work Engagement Scale version 9 as measurement tools. Data analysis was conducted using Pearson's Correlation statistical technique.*

*The findings of the study showed a significant positive correlation between the demands dimension of work-life balance and work engagement. Similarly, a significant positive correlation was indicated between the resources dimension of work-life balance and work engagement. These findings suggest that studying work-life balance from a multidimensional perspective helps to achieve a more specific understanding of work-life balance, particularly in relation to work engagement. The multidimensional model of work-life balance is encouraged to be more widely used in the future research studies.*

**Keywords:** *Work-life balance, work engagement, multidimensional perspective of work-life balance, dimensions of demands of work-life balance, dimensions of resources of work-life balance*

### PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha. Pada saat membicarakan terkait perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sering diperhatikan dan merupakan elemen penting dalam perusahaan (Elizabeth, 2019). Suatu perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk dapat

memberikan *work life balance* dalam menempati posisi pertama yang mendorong motivasi seseorang untuk bekerja (Kompas.com, 2020 diakses 23 Januari 2020).

Pada 23 Januari 2020, *Consumer News and Business Channel* (CNBC) menyebutkan 69% profesional HR (*Human Resource*) sepakat bahwa *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan dan

pekerjaan) adalah faktor utama yang mempengaruhi pengalaman bekerja saat ini dan terdapat sebanyak 37% profesional HR mengakui bahwa perusahaannya masih jauh tertinggal dalam menciptakan suasana kerja yang mampu menawarkan *work life balance* untuk karyawannya.

*Work life balance* merupakan suatu kunci pendorong pada *work engagement* karyawan (Desti, 2018). Menurut Hastuti (2018), *work life balance* akan berimbang pada *work engagement* karyawan, jika karyawan mampu dalam menyeimbangkan peran, tuntutan dan tanggung jawab yang dimilikinya dalam kehidupan pribadi sekaligus pekerjaannya, maka karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sebaliknya jika karyawan tidak mampu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya, maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam membangun ikatan dengan pekerjaannya.

Menurut Prahara dan Hidayat (2019), *work engagement* merupakan sikap positif karyawan dan perusahaan (komitmen, keterlibatan, keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2016), terdapat 13% pekerja di Indonesia yang merasa *engage* dengan pekerjaannya, 76% pekerja yang merasa tidak *engage* dan 11% pekerja lainnya yang merasa *actively disengage*. Pada 13 September 2021, [Republika.co.id](http://Republika.co.id) menyebutkan bahwa berdasarkan laporan riset yang dilakukan oleh *State of Global Workplace* menyimpulkan bahwa terdapat 85% karyawan yang tidak terikat secara aktif dengan perusahaannya, artinya bahwa hanya terdapat 15% karyawan yang benar-benar

terikat aktif dengan perusahaan yang dimilikinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kort (2016), menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dan *work engagement* pada 116 karyawan di delapan organisasi Belanda. Penelitian yang dilakukan oleh Tristiyanti, Istiqomah dan Rachmah (2018), menunjukkan adanya hubungan positif antara *work life balance* dan *work engagement* terhadap 89 karyawan PT Pelindo III (Persero) yang bergerak pada bidang jasa perhubungan di Kalimantan Selatan. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohamed & Zaki (2017), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *work life balance* dan *work engagement* dengan signifikan 0,522.

Hasil-hasil di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo (dalam Pratiw, 2019), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work life balance* dan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Aliasah *et al* (2020), menunjukkan hubungan negatif antara *work life balance* dan *work engagement* pada 335 karyawan non-akademik perguruan tinggi di Malaysia. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth (2019), menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* terhadap 116 pegawai PT.X di Jakarta Selatan.

Berdasarkan review jurnal di atas, hasil yang diperoleh lebih cenderung menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dan *work engagement*, walaupun belum konsisten dengan beberapa studi lain yang berbeda. Ketika karyawan memiliki *work life balance*

yang tinggi maka *work engagement* pun diharapkan juga tinggi.

Di samping itu pada review jurnal di atas, penelitian mengenai *work life balance* dan *work engagement* sejauh yang peneliti pahami baru dilakukan pada tenaga pendidik, perusahaan industri bidang ekspedisi, perusahaan perbankan dan TNI Angkatan Udara. Peneliti belum menemukan penelitian mengenai hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* pada perusahaan properti (pengembangan komersial dan perumahan terintegrasi).

Hal lain, hasil review jurnal yang diperoleh peneliti menunjukkan penelitian yang sudah dilakukan tersebut menggunakan dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2002). Menurut Fisher (2002), *work life balance* memiliki 4 dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, & Smith (2009). Menurut Fisher, Bulger, & Smith (2009), *work life balance* memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi *demands* dibagi menjadi 2 indikator diantaranya *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Sedangkan dimensi kedua adalah dimensi *resources* yang dibagi menjadi 2 indikator diantaranya *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti hubungan antara *work life balance* dengan menggunakan perspektif

multidimensi, yaitu dimensi *demands* dan dimensi *resources* secara terpisah dan dikaitkan dengan *work engagement* pada karyawan di PT.X.

Pada 25 Juni 2022, peneliti telah melakukan wawancara sebagai bentuk studi pendahuluan kepada karyawan PT.X yang peneliti jadikan sebagai tempat untuk mengumpulkan data. Pada studi pendahuluan peneliti meminta ketersediaan dua partisipan, yaitu karyawan yang berinisial IP dan WN untuk diwawancarai. Partisipan yang berinisial IP mengatakan bahwa *work life balance* (dimensi *demands*) yang dimilikinya rendah karena pekerjaan mengganggu kehidupan pribadinya, dan sebaliknya kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan yang dimilikinya, seperti IP harus siap diganggu atau dihubungi ketika sudah berada di luar kantor atau jam kerja sudah selesai. Sebaliknya pada saat jam kerja terutama waktu lembur, IP harus cepat-cepat segera pulang ke rumah karena selalu dihubungi oleh keluarganya. Di sisi lain pada saat, IP mengalami masalah di suatu pekerjaan dapat mempengaruhi diri IP. Kemudian IP mengaku bahwa *work life balance* (dimensi *resources*) yang dimilikinya tinggi karena kehidupan pribadi yang dimilikinya meningkatkan kinerja atau performanya, terutama keluarga. IP juga mengaku bahwa pekerjaannya pun membuatnya dapat meningkatkan kualitas kehidupannya, karena setiap pekerjaan yang dilakukannya, atasan memberikan pujian atau *reward* sehingga membuatnya lebih semangat. Berkaitan dengan *work engagement*, IP merasa bahwa *work engagement* yang dimilikinya tinggi karena merasa semangat dalam mengerjakan pekerjaannya walau ia kadang merasa

kesulitan dalam pekerjaannya. Di sisi lain ia juga pernah merasa penting, antusias, dan suka menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Ia juga merasa mampu berkonsentrasi penuh dan senang dalam mengerjakan pekerjaan yang dimilikinya, sehingga terkadang ia merasa waktu cepat berlalu.

Partisipan yang berinisial WN ia mengaku bahwa *work life balance* (dimensi *demands*) yang dimilikinya rendah karena pekerjaan mengganggu kehidupan pribadinya dan kehidupan pribadinya pun mengganggu pekerjaannya. Kemudian ia mengaku bahwa *work life balance* (dimensi *resources*) yang dimilikinya tinggi, karena kehidupan pribadi meningkatkan kinerja atau performanya, terutama dari orang tua dan keluarganya. Mereka berperan dalam memotivasi WN untuk meningkatkan kinerjanya. Pada pekerjaannya pun membuat WN dapat meningkatkan kualitas kehidupannya karena ia merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan *passion* sehingga ia selalu ingin belajar. Berkaitan dengan *work engagement*, WN merasa bahwa *work engagement* yang dimilikinya tinggi karena ia merasa semangat dalam mengerjakan pekerjaannya walau ia kadang merasa kesulitan dalam pekerjaannya. Di sisi lain ia juga pernah merasa penting, antusias, dan suka menghadapi tantangan dalam pekerjaannya karena ia selalu dipercaya oleh atasannya. Ia juga terkadang merasa mampu berkonsentrasi penuh dan dengan hati yang senang dalam mengerjakan pekerjaan yang dimilikinya. Karenanya, menurut WN terkadang ia merasa waktu cepat berlalu.

Berdasarkan hasil wawancara kepada IP dan WN, *work life balance* mereka untuk

dimensi *demands* yang dimilikinya rendah dan *work engagement* yang dimilikinya tinggi. Artinya pada IP dan WN, terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement*. Pada *work life balance* dimensi *resources* yang dimiliki IP dan WN tinggi, dan *work engagement* yang dimilikinya pun tinggi. Artinya pada IP dan WN ditemukan hubungan yang positif antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement*. Kedua temuan eksploratif dalam studi pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa pada dimensi yang berbeda dalam *work-life balance* ditemukan hubungan yang berbeda dengan *work engagement*. Artinya, eksplorasi pada masing-masing dimensi dari *work-life balance* dapat memberikan informasi yang lebih spesifik dan bermanfaat.

Berdasarkan paparan di atas adapun rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* (dimensi *demands* dan dimensi *resources*) dan *work engagement* pada karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang Properti (pengembangan komersial dan perumahan terintegrasi).

*Work-life balance* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk sungguh-sungguh terikat dalam menampilkan performa di setiap peran yang dijalannya, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya (Marks & Dermid, M., 1996). Definisi lain dari *Work life balance* adalah sesuatu yang dilakukan oleh individu dalam membagi waktu, baik di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar pekerjaan yang di mana terdapat perilaku individu yang dapat

menjadi sumber konflik pribadi dan sumber energi bagi diri sendiri (Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S., 2009). Menurut Fisher *et al.* (2009), *work life balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya. Apabila individu memiliki *work life balance* yang tinggi atau positif, artinya individu dapat menyeimbangkan dua peran yang dijalannya

Menurut Fisher (2002), *work life balance* memiliki 4 dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Work* (WEPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), kemudian *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, & Smith (2009) dikembangkan oleh Gunawan dkk (2019) menjadi 2 dimensi, yaitu pertama dimensi *demands* dibagi menjadi 2 indikator diantaranya *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi kedua adalah *resources* yang dibagi menjadi 2 indikator diantaranya *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Dimensi *Work Interference with Personal Life* atau disebut sebagai gangguan kerja dengan kehidupan pribadi adalah dimensi yang mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Gangguan ini dapat memberikan efek negatif, apabila *work life balance* yang dimiliki oleh individu dikategorikan rendah di dalam kehidupannya. Contohnya ketika individu bekerja atau banyak aktivitas yang dilakukan,

maka mampu membuat individu sulit untuk mengatur waktu di dalam kehidupan pekerjaan dan pribadinya.

Dimensi *Personal Life Interference with Work* atau disebut sebagai gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan adalah dimensi yang mengacu pada sejauh mana suatu kehidupan pribadi individu dapat mengganggu kehidupan pekerjaannya. Contohnya ketika individu mempunyai masalah pribadi, maka hal itu dapat memberikan efek negatif pada kinerja dan konsentrasi dalam pekerjaannya.

Dimensi *Work Enhancement of Personal Life* atau disebut sebagai peningkatan pekerjaan kehidupan pribadi adalah dimensi yang mengacu pada sejauh mana suatu pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (*benefit* atau *meaning* dari pekerjaan yang dimiliki). Contohnya seperti ketika individu memperoleh keterampilan di pekerjaannya, maka kemungkinan individu tersebut dapat mengaplikasikan atau memanfaatkannya ke dalam kehidupan pribadinya.

Dimensi *Personal Life Enhancement of Work* atau disebut sebagai peningkatan kehidupan pribadi pekerjaan adalah dimensi yang mengacu pada sejauh mana suatu kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kinerjanya atau performa dalam dunia pekerjaannya. Contohnya seperti ketika individu bahagia di dalam kehidupan pribadinya, maka akan berdampak positif terhadap suasana hati dan pekerjaan yang dimilikinya dapat diselesaikan dengan baik.

Sedangkan *work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. *Work engagement*

dapat didefinisikan dan dioperasionalkan sebagai keadaan yang positif, memuaskan dan saling terkait, yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002b, hlm. 74). *Work engagement* juga menggambarkan energi personal karyawan yang dibawa ke dalam pekerjaan. *Work engagement* dapat dicirikan dengan tingkat energi yang tinggi dan identitas yang kuat dengan suatu pekerjaan, sehingga menurut Schaufeli *et al.* (2006), *work engagement* memiliki 3 aspek, yaitu *vigor* (kekuatan atau semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan).

*Vigor* adalah karakteristik *work engagement* yang mengacu pada tingginya tingkat energi dan ketahanan mental individu saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. *Vigor* juga dapat diartikan sebagai kekuatan atau semangat dengan tingkat tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan individu.

*Dedication* atau dedikasi adalah karakteristik *work engagement* yang mengacu pada keterlibatan kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan menghadapi tantangan.

*Absorption* atau penyerapan adalah karakteristik *work engagement* yang mengacu pada konsentrasi penuh dan dengan senang hati melakukan suatu pekerjaan, di mana waktu akan berlalu dengan cepat, dan seseorang mengalami kesulitan melepaskan dirinya dari pekerjaan.

Dua hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1)

adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X, (2) adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement* pada karyawan di PT. X.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain atau rancangan penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria pada penelitian ini adalah karyawan tetap di PT X. PT.X memiliki populasi yang berjumlah kurang lebih sebanyak 300 karyawan. Berdasarkan perhitungan dari *Raosoft*, jumlah ukuran sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 karyawan di PT.X, akan tetapi pada penelitian ini, peneliti hanya memperoleh 37 partisipan karyawan di PT.X.

Prosedur penelitian ini terdapat beberapa tahap diantaranya tahap persiapan penelitian dan tahap pelaksanaan penelitian. Pada tahap persiapan penelitian, peneliti berdiskusi dengan dosen yang ikut serta dalam penelitian ini terkait topik yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti mencari topik penelitian serta melakukan wawancara langsung kepada beberapa pekerja di PT.X untuk menggali lebih dalam mengenai fenomena yang terjadi di lingkungan kerja.

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti mencari alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian yang akan digunakan. Setelah itu peneliti mengambil data pada partisipan di PT.X. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan

*purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Pearson's Correlation*.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur *work life balance* adalah alat ukur *Work Life Balance* (WLB) yang dikembangkan oleh Fisher (2009) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Gunawan, dkk (2019). Kuesioner *work life balance* awalnya terdiri dari 17 butir (11 butir dimensi *demands* dan 6 butir dimensi *resources*), akan tetapi setelah melakukan proses uji coba. Jumlah pada 17 butir *work life balance* menjadi 15 butir (2 butir dimensi *demands* dieliminasi, yaitu butir 1 dan 8).

Pada butir 1 memiliki nilai 0,298 dan butir 8 memiliki nilai 0,167. Sehingga pada butir 1 dan 8 dimensi *demands* dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian ini. Pada butir lainnya memiliki nilai lebih dari 0,30, sehingga butir tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil reliabilitas pada uji coba Skala WLB memperoleh nilai sebesar 0,807 pada dimensi *demands* dan 0,863 pada dimensi *resources*. Hasil yang diperoleh Skala WLB memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah alat ukur *Utrecht Work Engagement Scales* versi 9 (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli *et al.* (2017) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana, dkk (2018) yang terdiri dari 9 butir yang berasal dari tiga aspek *work engagement*, yaitu *vigor* (kekuatan atau semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan).

Tabel 1

*Data demografi partisipan*

Setelah melakukan proses uji coba, jumlah pada 9 butir UWES-9 menjadi 8 butir (1 butir UWES-9 dieliminasi, yaitu butir ke 6).

Pada hasil uji validitas UWES-9 memperoleh hasil bahwa terdapat 1 butir yang memiliki nilai kurang dari 0,30 yaitu pada butir 6 dengan nilai 0,156 sehingga butir 6 dinyatakan tidak valid dan dieliminasi oleh peneliti. Pada butir lainnya memiliki nilai lebih dari 0,30, sehingga butir tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil reliabilitas pada uji coba Skala UWES-9 memperoleh nilai sebesar 0,801. Hasil yang diperoleh UWES-9 memiliki nilai lebih besar dari 0,70 sehingga UWES-9 dinyatakan reliabel.

## HASIL

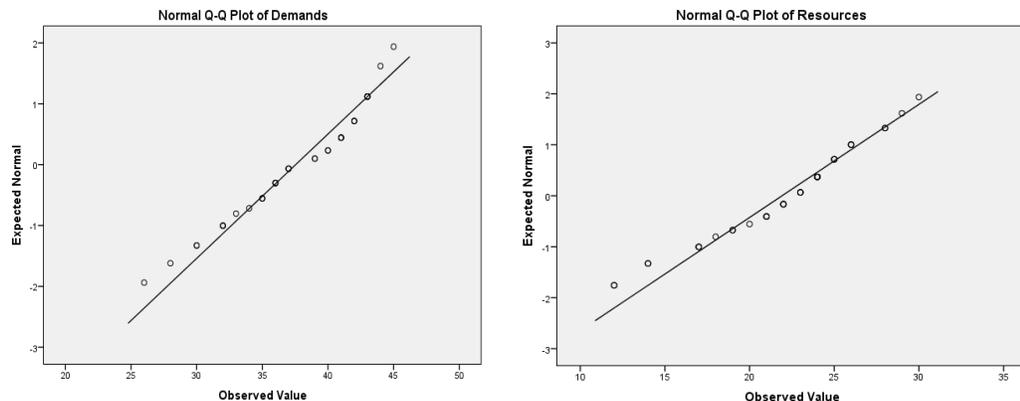
Pada awalnya terdapat 50 partisipan yang mengisi kuesioner. Namun kemudian terdapat 12 data dieliminasi karena terdapat 8 data yang tidak berhasil diisi dan 5 data dieliminasi karena partisipan mengisi lebih dari satu kali. Sehingga jumlah data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 data. Data tersebut meliputi 23 pria dan 14 wanita, yang memiliki rentang usia mulai dari usia 17 tahun hingga 46 tahun. Mayoritas partisipan adalah partisipan yang memiliki pendidikan Diploma/Sarjana dan memiliki lama/masa kerja sekitar satu hingga 5 tahun yang berjumlah sebanyak 10 partisipan. PT.X memiliki tiga anak perusahaan diantaranya perusahaan A, B dan C. Pada partisipan penelitian, mayoritas karyawan yang menjadi partisipan adalah perusahaan A.

Data Demografi	Jumlah Subjek
<b>Jenis kelamin</b>	
Pria	23 (62,2%)
Wanita	14 (37,8%)
<b>Usia</b>	
17 - 25 Tahun	6 (16,2%)
26 – 35 Tahun	24 (64,9%)
36 – 46 Tahun	7 (18,9%)
<b>Pendidikan terakhir</b>	
Diploma/Sarjana	20 (54,1%)
SMA/SMK/Sederajat	16 (43,2%)
Strata II	1 (2,7%)
<b>Lama/masa kerja</b>	
< 1 Tahun	2 (5,4%)
1 – 5 Tahun	24 (64,9%)
6 – 10 Tahun	10 (27,0%)
> 10 Tahun	1 (2,7%)
<b>Perusahaan X</b>	
A	24 (64,9%)
B	7 (18,9%)
C	6 (16,2%)

**Hasil uji normalitas Q-Q Plot, Skewness dan Kurtosis**

Berdasarkan uji asumsi normalitas Skala WLB menggunakan teknik visual Q-Q Plot. Apabila data (titik-titik) pada gambar berada di dekat garis diagonal, maka data

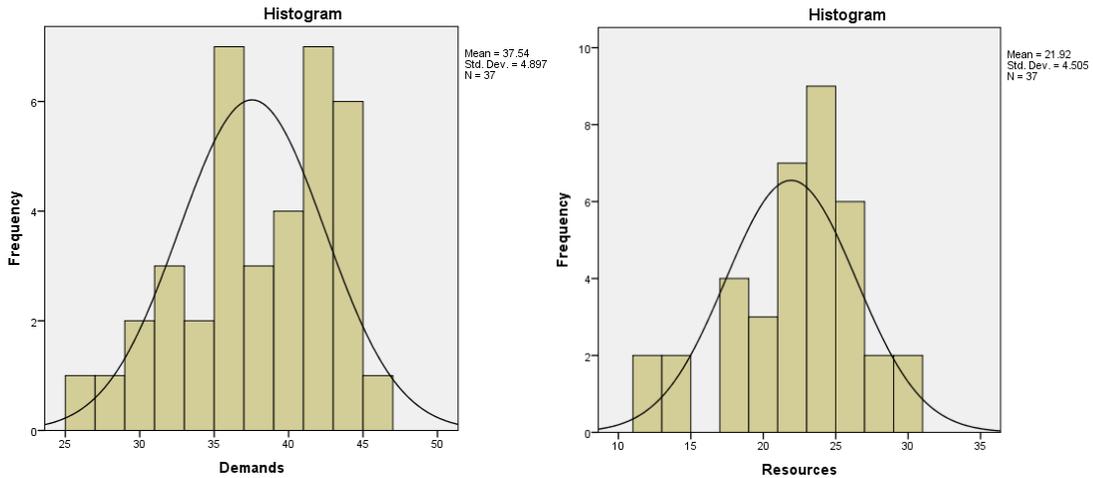
dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya apabila data tidak berada di dekat (jauh) garis diagonal, maka dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Skala WLB dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1

Berdasarkan hasil uji normalitas q-q plot Skala WLB (dimensi *demands* dan *resources*) menunjukkan titik-titik berada di dekat garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa Skala WLB berdistribusi normal. Peneliti juga mencoba untuk

memperkuat hasil uji normalitas dengan melakukan teknik visual *skewness* dan *kurtosis*. Hasil uji normalitas *skewness* dan *kurtosis* Skala WLB dapat dilihat pada Gambar 2.

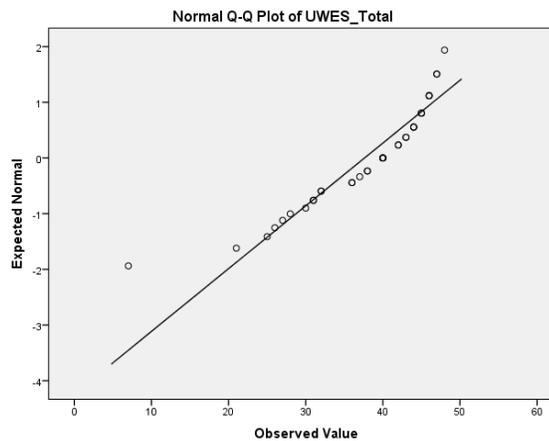


Gambar 2

Hasil uji normalitas *skewness* dan *kurtosis* menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng dan skor dominan mengarah pada pusat distribusi, sehingga dapat dikatakan bahwa Skala WLB (dimensi

*demands* dan *resources*) berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas Skala UWES-9 dapat dilihat pada Gambar 3.

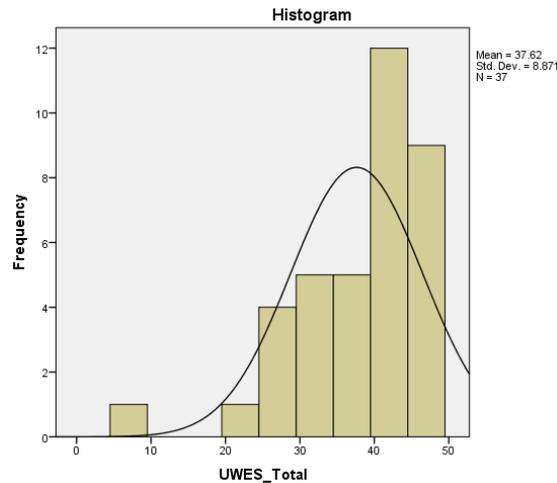


Gambar 3

Berdasarkan hasil uji normalitas q-q plot Skala UWES-9 menunjukkan titik-titik tidak jauh dengan garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa Skala UWES-9

berdistribusi normal. Peneliti juga mencoba untuk memperkuat hasil uji normalitas dengan melakukan teknik visual *skewness* dan *kurtosis*. Hasil uji normalitas *skewness*

dan *kurtosis* Skala UWES-9 dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4

Hasil uji normalitas skewness dan kurtosis menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng dan skor dominan mengarah pada pusat distribusi, sehingga dapat dikatakan bahwa Skala UWES-9 berdistribusi normal.

**Hasil Uji Linearitas**

Peneliti melakukan uji asumsi linearitas dengan menggunakan teknik ANOVA pada SPSS versi 24. Apabila hasil signifikan *linearity* di bawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) Tabel 2

dan *deviation from linearity* di atas 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa adanya hubungan linear dan konstan antara kedua variabel. Sebaliknya, apabila hasil signifikan *linearity* di atas 0,05 ( $p > 0,05$ ) dan *deviation from linearity* di bawah 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat dikatakan bahwa tidak adanya hubungan linear dan konstan antara kedua variabel.

Hasil uji asumsi linearitas Skala WLB (dimensi *demands* dan *resources*) dan Skala UWES-9 dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

*Hasil uji asumsi linearitas Skala WLB dimensi Demands dan Skala UWES-9*

		<b>ANOVA Table</b>				
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>UWES9 * Demands</i>	<i>Between (Combined) Groups</i>	1645.069	15	109.671	1.939	.080
	<i>Linearity</i>	300.814	1	300.814	5.319	.031
	<i>Deviation from Linearity</i>	1344.256	14	96.018	1.698	.132
	<i>Within Groups</i>	1187.633	21	56.554		
<b>Total</b>		<b>2832.703</b>	<b>36</b>			

Berdasarkan hasil uji asumsi linearitas pada Skala WLB dimensi *demands* dan Skala UWES-9 menunjukkan bahwa signifikan *linearity* di bawah 0,05 (*Sig.* < 0,05) dan signifikansi *deviation from linearity* diatas 0,05 (*Sig.* > 0,05).

Hal tersebut menunjukkan bahwa Skala WLB dimensi *demands* dan Skala UWES-9 memiliki hubungan yang linear dan konstan.

Tabel 3

Hasil uji asumsi linearitas Skala WLB dimensi *Resources* dan Skala UWES-9

<i>ANOVA Table</i>						
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>UWES9 * Resources</i>	<i>Between (Combined) Groups</i>	1027.369	14	73.384	.894	.576
	<i>Linearity</i>	621.402	1	621.402	7.572	.012
	<i>Deviation from Linearity</i>	405.967	13	31.228	.381	.962
<i>Within Groups</i>		1805.333	22	82.061		
<b>Total</b>		<b>2832.703</b>	<b>36</b>			

Berdasarkan hasil uji asumsi linearitas pada Skala WLB dimensi *resources* dan Skala UWES-9 menunjukkan bahwa signifikan *linearity* di bawah 0,05 (*Sig.* < 0,05) dan signifikansi *deviation from linearity* diatas 0,05 (*Sig.* > 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa Skala WLB dimensi *resources* dan Skala UWES-9 memiliki hubungan yang linear dan konstan.

Pada uji korelasi dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Pearson's Correlation* karena data yang diperoleh berdistribusi normal dan linear. Peneliti menggunakan interpretasi koefisien korelasi yang berasal dari Salwati (2019), koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.

**Hasil Uji Korelasi**

Tabel 4

Interpretasi koefisien korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi

Berdasarkan hasil korelasi *pearson's correlation* antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement* memperoleh koefisiensi  $r = 0,326$ , artinya positif dan

signifikansi  $p = 0,049$  ( $p < 0,05$ ), artinya adanya hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi pada  $r = 0,326$  masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa

adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X dengan tingkat hubungan yang sedang.

Berdasarkan hasil korelasi *pearson's correlation* antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement* memperoleh koefisien  $r = 0,468$ , artinya positif dan signifikansi  $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ), artinya

Tabel 5  
Hasil uji korelasi Skala WLB dan UWES-9

Variabel	Koefisien korelasi	Signifikan	Keterangan
<i>Work life balance</i> (dimensi <i>Demands</i> ) dan <i>Work engagement</i>	0,326	0,049	Terdapat hubungan positif yang signifikan
<i>Work life balance</i> (dimensi <i>Resources</i> ) dan <i>Work engagement</i>	0,468	0,003	Terdapat hubungan positif yang signifikan

## DISKUSI

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan, maka hipotesis 1 dan hipotesis 2 dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X dan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X. Hal ini dapat diartikan, semakin tinggi *work life balance* (dimensi *demands* dan dimensi *resources*) karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* (dimensi *demands* dan dimensi *resources*) karyawan, maka semakin rendah *work engagement* karyawan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentosa (2022), yang dimana *work life balance* dimensi *demands* (*work interference with personal life* dan *personal life interference*

adanya hubungan yang signifikan. Koefisien korelasi pada  $r = 0,468$  masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X dengan tingkat hubungan yang tinggi. Hasil uji korelasi *Pearson's Correlation* dapat dilihat pada Tabel 5.

*with work*) dan *work engagement* memiliki hubungan yang negatif ( $r = -0,201$ ,  $p < 0,05$ ;  $r = -0,224$ ,  $p < 0,05$ ), artinya semakin tinggi *work life balance* karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah *work life balance* karyawan maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Pada penelitian Sentosa (2022) berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh peneliti yang dimana pada hipotesis 1, adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement* ( $r = 0,326$ ;  $p < 0,05$ ) artinya semakin tinggi *work life balance* karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* karyawan maka semakin rendah *work engagement* seseorang.

Pada hipotesis 2 ( $H^2$ ) peneliti memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentosa (2022), yang dimana terdapat hubungan positif yang signifikan

antara *work life balance* (*work/personal life enhancement*) dimensi *resources* dan *work engagement* ( $r = 0,391$ ;  $p < 0,05$ ), artinya semakin tinggi *work life balance* karyawan maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* karyawan maka semakin rendah *work engagement* karyawan. Demikian hasil yang diperoleh oleh peneliti pada hipotesis 2, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement* ( $r = 0,468$ ;  $p < 0,05$ ), artinya semakin tinggi *work life balance* karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* karyawan, maka semakin rendah *work engagement* karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis 1 ( $H^1$ ) dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *demands* dan *work engagement* pada karyawan di PT.X dengan kategori sedang. Pada hipotesis 2 ( $H_2$ ) juga dapat diterima, yaitu adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dimensi *resources* dan *work engagement* pada karyawan di PT. X dengan kategori tinggi. Adanya hubungan positif yang signifikan, artinya semakin tinggi *work life balance* karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* karyawan, maka semakin rendah *work engagement* karyawan.

### SARAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertahankan penelitian *work life balance* dengan membagi menjadi 2 dimensi, yaitu dimensi *demands* dan *resources* (konstruk multidimensional), sehingga dapat lebih spesifik menggambarkan *work-life balance* dan kaitannya dengan *work engagement*. Jangkauan populasi yang lebih besar, dengan berbagai jenis perusahaan yang bergerak di bidang yang berbeda-beda dapat lebih kaya dalam menguji *work-life balance* secara multidimensional tersebut. Dapat pula dilakukan uji korelasi dan pengaruh dari *work-life balance* yang multidimensional dengan variable lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lain-lain.

Implikasi praktis dari hasil penelitian yang menggunakan sudut pandang *work-life balance* secara multidimensi adalah bahwa perusahaan dapat memberikan perhatian baik dalam meminimalkan dimensi *demands* dan memperkuat dimensi *resources* dalam mengelola *work-life balance* karyawannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alisah, M. W. S. B., & Abdullah, Z., Shafeec, S. (2020). The impact of the work-life balance on work engagement of non-academic employee in higher learning institutions in Malaysia. *Administrator Research and Review*, 4(1). DOI: 10.17509/earr.v4i.
- Anisa, R, P. R. (2020). *Peran kecerdasan emosi dalam hubungan antara work life balance dan work engagement karyawan* [Undergraduate Thesis, Universitas Islam Indonesia].

- Universitas Islam Indonesia.  
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/28805>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2th ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Validitas dan Reliabilitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2th ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. USA & Canada: The British Library.
- Elizabeth, L. (2019). *Hubungan antara work life balance dengan work engagement pada karyawan PT X di Jakarta Selatan*. Skripsi. Bekasi: Universitas Mercu Buana.
- Fauzia, M. (2020). LinkedIn: Work life balance Kunci Kepuasan Bekerja [online]. Diunduh dari <https://money.kompas.com/read/2020/01/23/121200826/linkedin--work-life-balance-kunci-kepuasan-bekerja>.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3rd ed.). London: SAGE Publication Ltd.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. DOI: 10.1037/a0016737.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8 (2), 59-104. DOI: 10.21009/JPPP.082.05.
- Kort, M. D. (2016). *The relationship between work-life balance, work engagement and participation in employee development activities: a moderated mediation model human resource studies*. Netherlands: Tilburg University.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement (UWES-9) Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. DOI: 10.14710/jp.17.2.204.
- Mohamed, H. A. E. S., & Zaki, H. S. (2017). Investigating the Relationship between Work- Life Balance and Employee Engagement among Flight Attendants. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*, 11(1/2).
- Pratiw, Ashita. (2019). *Pengaruh work life balance terhadap work engagement pada tni yang bekerja di dinas psikologi angkatan udara*. Jakarta: Universitas Negeri.
- Ramadhan, B. (2021). Keterikatan Karyawan di Nilai Penting untuk sebuah Perusahaan [online]. Diunduh dari <https://www.republika.co.id/berita/qz>

- dikb330/keterikatan-karyawan-dinilai-penting-untuk-sebuah-perusahaan
- Sentosa, N. (2022). *Hubungan work life balance (WLB) dengan work engagement pada karyawan generasi milenial di Indonesia pada masa pancemi covid-19* [Undergraduate thesis, Universitas Sanata Dharma]. Universitas Sanata Dharma. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/42118>
- Susilo, H. (2017). *Peran work-life balance terhadap work engagement: Ditinjau dari jenis kelamin dan lama bekerja pada tenaga pendidik di sekolah kedinasan TNI angkatan udara* [Unpublished thesis, Universitas Gadjah Mada]. Universitas Gadjah Mada
- Mada  
[td.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/117021](http://td.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/117021)
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D.N. (2018). Hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (PERSERO) cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1 (2). DOI: 10.20527/jk.v1i2.1554.
- Znidarsic, J., Vukovic, G., & Maric, M. (2018). *Relationship between work-life balance and work engagement among higher education lecturers*. Slovenia: University of Maribor.