**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI DI KANTOR X**

**Dwiki Reynaldi(1), Domnina Rani P Rengganis(2), Katrim Alifa Putrikita(3)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1 [dwikireynaldi98@yahoo.com](mailto:dwikireynaldi98@yahoo.com) 2 rengganis@mercubuana-yogya.ac.id 3 katrimalifa@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada pegawai di kantor X. Hipotesis yang diajukan adalah hubungan negatif antara Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada pegawai di kantor X. Subjek penelitian ini berjumlah 61 orang pegawai. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Beban Kerja dan Skala *Work Life Balance*. Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh r =0.830 dengan taraf signifikansi p < 0,00 berarti bahwa hipotesis diterima. Besar sumbangan Beban Kerja dapat mempengaruhi *Work Life Balance* pada pegawai sebesar 68,9% terhadap variabel *work life balance* dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, *Work Life Balance* , Pegawai

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK LIFE BALANCE FOR EMPLOYEES AT X OFFICE***

**Dwiki Reynaldi(1), Domnina Rani P Rengganis(2), Katrim Alifa Putrikita(3)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1 [dwikireynaldi98@yahoo.com](mailto:dwikireynaldi98@yahoo.com) 2 rengganis@mercubuana-yogya.ac.id 3 katrimalifa@gmail.com

***Abstract***

*This This study aims to determine the relationship between Workload and Work Life Balance for employees at X office. The hypothesis proposed is a negative relationship between workload and work life balance for employees at X office. The subjects of this study amounted to 61 employees. Collecting data in this study using the Workload Scale and Work Life Balance Scale. The data analysis method used is the product moment. Based on the research results obtained rx\_y = 0.830 with a significance level of p <0.00 means that the hypothesis is accepted. The amount of workload contribution can affect Work Life Balance in employees by 68.9% of the work life balance variable and the remaining 31.1% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords****: Workload, Work Life Balance, Employees*

**PENDAHULUAN**

Organisasi adalah suatu unit atau sebagai kelompok manusia yang dapat diatur serta dikordinasikan, maka diartikan sebagai individu yang memiliki kelompok yang bekerja bersama dan mempunyai tujuan sama yang telah ditentukan sebelumnya (Robbins, 1996). Persaingan didalam tempat kerja di era globalisasi seperti sekarang tentunya akan semakin rumit dan ketat, supaya dapat bersaing dan juga bertahan dengan tempat kerja lainnya tentu dibutuhkan sumber daya yang baik. Menurut Sudarmanto (2009), salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan dalam memajukan tujuan tempat kerja. Haqqoh (2016), menyatakan bahwa untuk dapat mencapai kemajuan dalam sebuah kantor, diperlukan sumber daya manusia yang berkontribusi menuju arah pencapaian tujuan untuk memajukan kantor, sehingga faktor sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh baik untuk pegawai maupun tempat kerja. Keyes, Hysom dan Lupo (2000), menjelaskan bahwa salah satu indikator keberhasilan sebuah organisasi adalah kebahagiaan dan kepuasan kerja para pegawai.

Wang & Walumba 2007; Kim, 2014 menyatakan bahwa pegawai yang mampu menjaga *work life balance* di kehidupan pekerjaan dengan keluarganya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Pegawai yang memiliki *Work life balance* yang baik tentunya akan menghasilkan kesejahteraan psikologis yang baik pula. Puspitasari dan Ratnaningsih (2019), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pegawai yang memilih untuk lebih banyak meluangkan waktu pada pekerjaannya kurang memiliki waktu untuk keluarga ataupun kehidupan pribadi, sehingga dapat berdampak pada ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dari pegawai tersebut. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rolos, Sambul dan Rumawas (2018), mengatakan bahwa cara untuk meningkatkan kinerja pada pegawai adalah dengan melihat beban kerja yang ada pada tempat pegawai tersebut bekerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan kelelahan pada seorang pegawai, sehingga dapat berefek terhadap kehidupannya saat berada di rumah, yaitu pegawai tersebut akan mengalami kesusahan untuk melakukan *quality time* bersama keluarga, sehingga pegawai tersebut akan lebih memilih beristirahat daripada menghabiskan waktu dengan keluarga (White , Hill , McGovern, Mils, & Smeaton, 2003)

Fisher, Bulger dan Smith (2009), mengemukakan bahwa ketika sebuah pekerjaan sudah tercampur dengan kehidupan pribadi seorang pegawai, maka akan memberikan gangguan antara keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan dari pegawai tersebut. Individu yang sebelumnya memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, bisa saja dapat mengalami ketergangguan dalam keseimbangan tersebut. Rubina, Tasmin, Rabiul dan Ridoan (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak akan membuat pegawai menghasilkan *output* yang maksimal sehingga pegawai akan frustrasi dan merasa tidak puas dalam hidupnya.

Hudson (2005), mengatakan bahwa *Work Life Balance* diartikan sebagai gambaran individu yang keseimbangan hidupnya memuaskan, yang meliputi penyesuaian antara peran pekerjaan dalam kehidupan seseorang. Walaupun banyak definisi dan penjelasan berbeda-beda dari berbagai tokoh*, Work Life Balance* biasanya dikaitkan dengan keseimbangan atau bagaimana seseorang mempertahankan menyesuaikan hidupnya. Hudson (2005) menyebutkan beberapa aspek mengenai *Work-Life Balance,* yaitu: a). Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran kehidupan non-kerja. b). Keseimbangan dan Keterlibatan Diri, yaitu berarti tingkat keterlibatan psikologis atau komitmen untuk bekerja dan kehidupan non-kerja. c). Keseimbangan Kepuasan, merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan non-kerja.

Bernthal dan Wellins (2005) dari *Development Dimensions International* (DDI) dalam laporannya yang berjudul *“Indonesian Global Comparison: Leadership Forecast 2005-2006”* menjelaskan bahwa rata-rata pemimpin di Indonesia menghabiskan waktu untuk bekerja adalah selama 51 jam dalam seminggu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bintang dan Astiti (2016), ditemukan bahwa 26 orang responden (12,6%) memiliki tingkat *work life balance* yang sangat rendah, 83 orang responden (40,4%) berada pada kategori rendah, 73 orang responden (35,4%) memiliki tingkat *work life balance* yang sedang, 20 orang orang responden (9,7%) pada tingkat yang tinggi, dan 4 orang responden (1,9%) memiliki kemampuan w*ork life balance* yang sangat tinggi. Hal ini didukung oleh pernyataan Organisation for Economic Co-operation and Development (dalam Arofah, 2019) menyatakan di negara Korea khususnya aspek *work life balance* termasuk dalam kategori yang rendah dikarenakan jam kerja pegawai di negara tersebut dapat terbilang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan lebih dari 13% pegawai bekerja lebih dari 50 jam dalam seminggu sehingga menyebabkan *work life balance* menjadi rendah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai yang berada di Instansi X pada tanggal 22 oktober 2019, diperoleh data bahwa 8 dari 10 subjek memiliki *work life balance* yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan *time balance*, dimana subjek mengatakan bahwa jam kerja mereka melebihi jam kerja yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga subjek mengatakan bahwa waktu bersama keluarga menjadi lebih sedikit dibandingkan dengan waktu mereka dalam bekerja. Selain itu, subjek mengatakan bahwa terdapat jam pergantian shift yang tidak teratur dan kurangnya jam istirahat. Hal berikut yang menyebabkan *work life balance* adalah *involvement balance*. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan,subjek menjelaskan bahwa subjek merasa kurang bahagia dengan tuntutan pekerjaan yang tidak terduga dan sering menyita waktu, sehingga subjek merasa terpaksa dalam menjalankan pekerjaan dan merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah sebuah beban yang menyita waktu. Hal tersebut juga berpengaruh pada kehidupan subjek sehari-hari, karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat subjek harus bekerja hingga larut, bahkan sesampainya di rumah. Subjek merasa bahwa keterlibatan psikologis dalam pemenuhan tuntutan peran di keluarga menjadi kurang, dimana keterlibatan psikologis dalam keluarga dan pekerjaan seharusnya dapat terpenuhi dengan seimbang. Selanjutnya *work life balance* juga disebabkan oleh *satisfaction balance*. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan,subjek merasa kurang puas terhadap dukungan yang diberikan oleh kantor, kurangnya perhatian terhadap pekerja, tidak sesuainya pendapatan yang diterima, dan juga kurangnya kontribusi kantor dalam menanggapi keluhan pekerja yang berkaitan dengan jam kerja dan tanggung jawab pekerjaan, dimana seharusnya kantor memberikan dukungan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat pegawai merasa puas dan diperhatikan.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa, 8 orang pegawai di PT X memiliki tingkat *Work-Life Balance* yang rendah. Hal ini ditentukan berdasarkan aspek *Time Balance* yang ditunjukkan dengan waktu kerja yang tidak seimbang, *Involvement Balance* yang menunjukkan bahwa keterlibatan psikologis pegawai kurang, dan *Satisfaction Balance,* dimana subjek merasa kurang puas terhadap dukungan yang diberikan kantornya dalam hal menghargai kontribusi mereka.

Maslichah dan Hidayat (2016) mengatakan bahwa, keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Ganapathi dan Gilang (2016), menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 42,2%. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa waktu kerja normal pada pegawai adalah 40 jam dalam seminggu, sehingga seharusnya pegawai memiliki *work life balance* yang baik agar pekerjaannya dapat menjadi rutinitas yang akan berdampak pada royalitasnya pada sebuah tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim (2014), yang menyatakan bahwa pengalaman yang didapatkan oleh pegawai dalam *work life balance* akan menghasilkan rasa kesetiaan terhadap kantor, serta menambah keterikatan secara emosional dengan kantor yang mengakibatkan pegawai akan terus ingin bersama dengan tempat dimana ia bekerja. *Work-life balance* yaitu sejauh mana individu mampu terlibat dan memiliki rasa kepuasan pada pekerjaan serta peran dalam keluarga maupun kehidupan pribadinya (Pouluse dan Sudarsan, 2014).

Faktor - faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003), meliputi karakteristik pekerjaan, karakteristik kepribadian*,* karakteristik keluarga dan sikap.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* adalah karakteristik pekerjaan. Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) menjelaskan karakteristik pekerjaan terbagi atas pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja, sehingga dapat memicu terjadinya konflik dalam kehidupan pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi dari pekerja tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melihat lebih dalam mengenai beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai, karena dalam menjalankan sebuah pekerjaan, terdapat keadaan dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan atau beban kerja yang mempengaruhi *work life balance* pegawai. Pegawai dan beban kerja sangat berpengaruh pada sebuah kantor (Rolos, Sambul, dan Rumawas, 2018). Salah satu aspek yang terkait dengan *work-life balance* adalah keseimbangan waktu. (Hudson*,* 2010). Valcour (dalam novelia, 2013) mengatakan bahwa jumlah waktu jam kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kepuasan dalam *work life balance* dari pegawai tersebut, sehingga jumlah jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan terbentuknya beban kerja yang tinggi pada pegawai. *Work life balance* pada keluarga dan pada pekerjaan dapat diukur dengan tiga hal yaitu waktu kerja yang panjang, beban kerja yang tinggi, kebiasaan dalam menyeimbangkan waktu (Fisher, 2002). Greenhaus (2002) mengungkapkan bahwa waktu adalah bagian dari sumber daya khususnya untuk bekerja. Berjalannya efektifitas sumber daya dinilai dari tujuan kehidupan pegawai dan tujuan organisasi. Pegawai yang dapat menyeimbangkan waktu saat bekerja dan diluar pekerjaan maka otomatis akan meningkatkan kualitas kerjanya. Menurut Kurniawan, Warso, dan Fathoni (2016) mengatakan ada beberapa indikator pada beban kerja yaitu salah satunya waktu kerja, yang meliputi jam waktu kerja yang dibutuhkan saat bekerja. Virick (2007) Pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik adalah individu yang mau menginvestasikan waktu kerja dan berkomitmen pada kantor. Sejalan dengan penelitian oleh Nanda (2017), yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan salah satu peranan penting karena memberikan manfaat tersendiri kepada kantor yaitu dengan menguatnya komitmen berorganisasi pada kantor.

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja diartikan yaitu perbedaan mengenai sebuah kapasitas atau kemampuan pada pekerja berdasarkan tuntutan pekerjaan yang diberi. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Pendapat dari menpan (1997) mengatakan bahwa beban kerja merupakan berbagai kegiatan yang harus terselesaikan dalam rentan waktu yang telah ditentukan. Sejalan dengan hal tersebut, Tarwaka (2010), mengemukakan bahwa beban kerja secara garis besar dibagi menjadi 3 dimensi yaitu, a) Beban waktu *(time load)* b) Beban usaha mental *(mental effort load)* c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

TrueCareers membuat survei tentang keseimbangan kehidupan kerja pada tahun 2002, hasil yang diperoleh dari survei adalah 70% dari 1.500 responden mengatakan tidak memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lockwood, 2003). Omar , Mohd, dan Ariffin (2015), menjelaskan bahwa w*ork life balance* pada pegawai dapat ditingkatkan dengan memperhitungkan berapa banyak beban kerja yang diberikan oleh kantor. Melakukan pekerjaan lembur akibat beban kerja menyebabkan pegawai tidak memiliki *work life balance*. Pegawai yang memiliki beban kerja yang rendah memiliki *work life balance* yang tinggi, begitu pula sebaliknya. *Work life balance* akan terjadi apabila individu dapat mengatur waktu dan energinya tidak hanya dalam bekerja saja, tapi juga dalam kehidupan di luar pekerjaannya (Novelia, Sukhirman & Hartana, 2013). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Menurut Hudson (2005), *work life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan rasa keselarasan hidup secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian Kumarasamy, Pangil dan Isa (2015), dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi *work life balance.* Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh pegawai, semakin tinggi pula *work life balance* pegawai tersebut. Vogel (2012), pekerja yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan *Work-Life Balance*?

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor X. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 61 subjek. Metode penyusunan skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Beban Kerjadan Skala *Work Life Balance* dengan aitem-aitem skala yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu kelompok *favourable* dan *unfavourable*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert, dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skalabeban Kerja terdiri dari 22 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,169 – 0,725, sedangkan Skala *Work Life Balance* terdiri dari 24 aitem dengan koefisien aitem-total (Rix) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,315 – 0,720.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model kolmogorov-smirnov. Dari hasil uji normalitas variabel *Work Life Balance* diperoleh KS-Z = 0.203 dengan p = 0.000 dan variabel Beban Kerja diperoleh KS-Z = 0.181 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *Work Life Balance* dan skor variabelbeban Kerja terdistribusi tidak normal. Selanjutnya pada uji linearitas diperoleh F = 184,373 dan p = 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dengan *Work Life Balance* merupakan hubungan linier.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.830 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada pegawai kantor X. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,830 yang artinya antara variabel Beban Kerja dengan *Work Life Balance* memang terdapat korelasi, besar kecilnya korelasi dinyatakan dalam angka korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dari 0,000 sampai +1,000 menunjukan korelasi yang positif, sebaliknya koefisien korelasi dari 0,000 sampai -1,000 menunjukan korelasi yang negatif. Hal tersebut menunjukkan hubungan antar variabel merupakan hubungan yang positif dan menunjukkan hubungan satu arah. Dengan kata lain setiap peningkatan nilai beban kerja maka akan diikuti oleh peningkatan *work life balance* Sebaliknya, setiap penurunan nilai beban kerja akan diikuti oleh penurunan nilai *work life balance* (Hadi, 2016).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumya yang dilakukan oleh Dunggio (2018) mengenai hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada PNS wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo didapatkan hasil penelitian bahwa menunjukkan ada hubungan negatif antara beban kerja dengan *work life balance* pada PNS wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin tinggi beban kerjamaka akan semakin rendah *work life balance* pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja maka akan semakin tinggi *work life balance* pada pegawai*.*

Hudson (2005) mengatakan *work life balance* merupakan keseimbangan atau mempertahankan rasa keselarasan hidup secara keseluruhan. Seseorang yang memiliki kelebihan beban kerja akan sering merasa frustasi dan merasa bahwa pegawai tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik (Vogel, 2012). Menurut Tarwaka (2010) beban kerja terbagi menjadi 3 dimensi yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

Dimensi beban waktu merupakan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas, dimana beban waktu ini tergantung dengan ketersediaan waktu dan kemampuan melangkahi (overlap) dalam menjalankan suatu aktivitas (Tarwaka, 2010). Penelitian dari *Organisation for Economic Co-operation and Development* (dalam Arofah, 2019) mengatakan 13 % karyawan di negera Korea bekerja lebih dari 50 jam, beban kerja yang sangat tinggi ini dapat mempengaruhi rendahnya *work life balance* pada karyawan. Hasil dari studi menyatakan bahwa jam kerja yang panjang karena adanya beban kerja tambahan dari kantor, menyebabkan karyawan memiliki ketidakpuasan pada pekerjaan yang dikerjakannya dan keadaan ini mengganggu kesejahteraan hidup pada karyawan baik di tempat kerja maupun di rumah (Hassam dkk., 2011). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa bahwa pegawai kesulitan untuk merencanakan kapan harus mengerjakan tugas, tidak dapat merencanakan kegiatan dalam menyelesaikan tugas, dan pegawai tidak memiliki waktu mengerjakan banyak tugas dalam satu waktu bersamaan. Hal ini membuat pegawai kesulitan untuk membagi peran antar pekerjaan dan keluarga, dan tidak bisa memanfaatkan waktu kerja dengan baik.

Dimensi beban usaha mental merupakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, beban usaha mental adalah besarnya kebutuhan mental dan perhatian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas (Tarwaka, 2010). Putri dan Handayani (2019) mengatakan tingkat intensitas beban kerja mental yang tinggi akan menimbulkan kelelahan psikis, yang disertai dengan munculnya perasaan lelah, letih, lesu, dan berkurangnya kewaspadaan. Vogel (2012) pegawai yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik. Sesuai dengan penelitian oleh Cahil .,dll (2015) bahwa apabila tugas yang diberikan kepada karyawan lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi *work life balance* yang dimiliki pegawai. Pegawai yang tidak dapat mencapai *work life balance* akan mudah mengalami stress, kualitas hidup menurun dan tidak dapat bekerja secara efektif (Greenhaus dll., 2003). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa pegawai sering merasa kacau ketika dihadapkan oleh pekerjaan yang sulit dan sering melibatkan suasana hati kedalam permasalahannya. Hal ini membuat pegawai sering melampiaskan kekesalannya kepada keluarga ketika pegawai sedang stress karna pekerjaan, merasa ragu dengan karir pekerjaannya dan seringkali pekerjaanya terganggu ketika memiliki permasalahan pribadi.

Dimensi beban tekanan psikologis merupakan kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustasi dan ketakutan selama melaksanakan suatu pekerjaan (Tarwaka, 2010). Kaur dan Randhawa (2017) mengatakan bahwa karyawan yang merasakan frustasi akibat dari beban pekerjaan dikantor akan mengakibatkan terjadinya ketidakpuasan kerja serta perasaan tertekan. Ramadhnia dan Yunita (2018) mengatakan jika pegawai memiliki beban kerja yang banyak maka *work life balance* pada pegawai akan otomatis menjadi menurun. Pegawai yang kelebihan beban pekerjaan sering merasa frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik (Vogel, 2012). Pegawai yang tidak dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaanya dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku, salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaanya adalah stress kerja (Rizky & Afrianty, 2018). Hal ini didukung hasil lapangan yang menunjukkan bahwa pegawai sering merasa kebingungan dalam mengerjakan tugas, sering merasakan frustasi ketika tidak mampu menyelesaikan tugas dan ketika merasa tertekan cenderung memilih untuk mengabaikan pekerjaan. Hal ini membuat pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi, kurang merasa puas dengan setiap tugas yang sudah dikerjakan dan terkadang kurang yakin dengan hasil kerjanya sendiri.

Hasil penelitian ini telah menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan dari variabel beban kerja terhadap variabel *work life balance*. Sumbangan efektif tersebut sebesar 68,9% terhadap variabel *work life balance* dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Work Life Balance* yaitu tinggi 37,7 % (23 subjek), kategori sedang sebesar 21,3% (13 subjek), dan kategori rendah sebesar 41% (25 subjek). Selanjutnya, berdasarkan hasil kategorisasi Skala Beban Kerja yaitu tinggi sebesar 44,3 % (27 subjek), sedang 24,6% (15 subjek) dan rendah 31,1% (19 subjek), sehingga dapat di simpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *work life balance* yang rendah dan beban kerja yang tinggi. Menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance* yaitu karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, dan sikap.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.830 p = 0.000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada pegawai kantor X. Artinya semakin tinggi Beban Kerjamaka akan semakin rendah *Work Life Balance* pada pegawai kantor X. Sebaliknya, jika semakin rendah Beban Kerja maka akan semakin tinggi *Work Life Balance* pada pegawai kantor X.*.*

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai kantor X memiliki *work life balance* yang rendah dengan presentase subjek 41% dan beban kerja yang tinggi dengan presentase subjek 44,3%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.689, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 68,9% terhadap variabel *work life balance* dan sisanya 31,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, dan sikap. Selama proses penelitian di era pandemik saat ini, peneliti mengalami beberapa hambatan dalam penelitian diantaranya, peneliti tidak dapat menyebar skala kuisioner secara langsung, sehingga peneliti menyebarkan skala kuisioner secara online dengan menggunakan google form. Hal ini membuat beberapa subjek tidak mengerti cara mengisi google form dan berakibat jumlah subjek yang ditargetkan tidak sesuai.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, bagi subjek penelitian ini memberikan atau menyumbang pengetahuan bagi pegawai untuk dapat meningkatkan *work life balance* dengan cara menurunkan beban kerja. Untuk meningkatkan *work life balance* pegawai diarahkan agar dapat mengontrol beban waktu, beban usaha mental dan beban psikologis.

Saran bagi pihak kantor X diharapkan dapat membantu untuk meningkatkan *work life balance* pada pegawai dengan cara mengatur beban kerja kerja pegawai. Pegawai dengan beban kerja yang rendah akan mendorong seorang pegawai untuk semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, pegawai dengan beban kerja yang rendah dapat meningkatkan *work life balance* pegawai

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, dan sikap. Selain itu di harapkan juga untuk peneliti selanjutnya apabila dalam kondisi pandemi, peneliti lebih baik meminta nomer personal subjek agar pengisian skala penelitian berjalan dengan lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley, C.D., & Luthans, F. (2009). Psychological owenership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. Journal of Organizational Behaviour, 30, 173-191.

Azwar, S. (2016). Penyusunan skala psikologi edisi 2. Pustaka Pelajar.

Bintang, K.S., & Astiti, S. K. (2016). *Work Life-Balance* dan *Intensi Turnover* pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading,Mangupura,Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.

Bubb, S., and P. Early. 2005. Managing Teacher Work Load: Work-Life Balance and Wellbeing. California: SAGE Publication Inc.

Dunggio, M. R. B. (2018). *Hubungan beban kerja dengan work life balance pada pegawai negeri sipil (PNS) wanita di Kementerian Agama Kota Gorontalo*. Universitas Islam Indonesia.

Fapohunda & Tinuke, M. (2014). An exploration of the effects of work-life balance on productivity. *Journal of Human Resources Mangement and Labor Studies*, 2(2), 71-89.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441.

Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. E-Jurnal Ecodemica, Vol. IV No. 1 April 2016. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.

Gani, I., & Amelia, S. (2015). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Andi Offset.

Greenhaus, Jeffrey H. (2002). Work-Family Conflict. Journal of The Academy of Management Review, 45: 1-9.

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*(3), 510–531. <https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8>

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.

Hancock, P.A & Meshkati, N. (1988). “Human Mental Workload”. Elsevier Science Publisher B.V : Netherlands.

Haqqoh, A. (2016). Stres kerja karyawan dan kemampuan berpikir divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 4(1),26.

Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hudson. (2005). *The case for work/life balance closing gap between policy and practie*. Australia: Hudson Global Resources.

Keyes, C. L. M., Hysom, S. J. & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist-Manager Journal*, 4, 143-153.

Kim, H. K. (2014). *Work-Life Balance and Employees’ Performance: The Mediating Role of Affective Commitment****.*** *Global Business and Management Research: An International Journal. Vol 6, No.1, 37-51*

Kumarasamy, M., Pangil, F., & Isa, M. F. M. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11, 111-123.

Kurniawan, Hendri., Muh Mukeri W., Azis Fathoni (2016). Pengaruh Reward , Punishment , Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of management* Vol 2, No 2

Kusgiyanto, W, Suroto dan Ekawati. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja pada Pekerja bagian Pembuatan Kulit Lumpia di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), Vol. 5, No. 5 Oktober 2017

Lockwood, N. R. (2003). Work life balance: Challenges and solutions, hrmagazine. *Society for Human Resource Management*, 48(6), 2-10.

Maslichah, N.I., dan Hidayat, K,. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 49 No. 1

Mental Health Foundation (2020) <https://www.mentalhealth.org.uk/a-to-z/w/work-life-balance>

Nanda, D. P. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Intensi Turnover Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Yang Termasuk Dalam Generasi Y. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Novelia Putri, Sukhirman Iman, H. G. (2013). Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan

Nurendra A. M,. & Saraswati M., P. (2014) Model Peranan Work Life Balance, Stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.Humanitas Vol. 13 No.2. 84-94

Nurwahyuni, Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 7, Nomor 1.

Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an emforcement agency in Malaysia. International Journal of Business, Economics and Law, 8(2). 2289-1552

Poulose, S., dan Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-7.

Puspitasari & Ratnaningsih (2019). Hubungan antara perceived organizational support dengan work life balance pada karyawan pt. bpr kusuma subang di jawa tengah. *Jurnal Empati*, 8(1), 82-86.

Putri, U. L., & Handayani, N. U. (2019). Analisis beban kerja mental dengan metode nasa Tlx pada departemen logistik PT ABC. *Jurnal Teknik Industri*, *6*(2), 1–10.

Rene R., & Wahyuni S., (2018) Pengaruh WLB terhadao Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 56.

Rima S., M, N., & Shevinna P., A. (2020) Beban Pekerjaan, Perawat Pasien Covid-19 Berisiko Alami Tekanan Psikologis . Diakses dari <https://www.suara.com/health/2020/04/06/092450/beban-pekerjaan-perawat-pasien-covid-19-berisiko-alami-tekanan-psikologis?page=2>

Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *61*(4),4753. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>

Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku organisasi* (7th ed). Jakarta : Prehallindo.

Rolos, J. Sambul, S. Rumawas, W. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal administrasi bisnis Vol.6 No.4

Rubina, E., Tasmin, A., Rabiul, H. D. & Ridoan, K. (2019) Improving Work Life Balance: A Study on Employees in Private Commercial Banks of Bangladesh. IOSR Journal of Business and Management, 21, 3

Schabracq, M.J,. Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L.(2003). *The handbook of work and health psychology*. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.

Sirajunisa, K., Panchanatham, N. (2010). *Influence of Occupational Stress on* *Work Life Balance among Women Professionals*. The Journal of Commerce, 2 (1). 44-57.

Sudarmanto (2009). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Tarwaka. (2010). “Ergonomi Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja”. Harapan Press : Surakarta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Virick, M. L. (2007). Doing more with less: An analysis of work-life balance among layoff survivors.Career Development International, 463-80.

Vogel, S. (2012). Overtime hours threaten work-life balance. Global Business Knowledge. Diakses dari http://globaledge.msu.edu/blog/post/ 1274/overtime -hours-threaten- work-life-balance

Wang, P., & Walumba, F. O. (2007). Family friendly programs, organizational commitment and work withdrawal: The moderating effect of transformational leadership. *Personnel Pychology*, 60, 397-427.

Wellins, R. S., Bernthal, P., Phelps, M., (2005). “Employee Enggagement: The Key to Realizing Competitive advantage”, *Development Dimensions International* (DDI)

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.

Williams, T. S. (2007). Stratified roles: The implications of work-life balance on male executives. Disertasi Doktor Filsafat Psikologi: (tidak diterbitkan). Minnesota: Walden University

Wulanyani, S. (2013). Tantangan Dalam Mengungkap Beban Kerja Mental. Jurnal Buletin Psikologi Fakultas Psikologi UGM. 21(2), 80-89.

Yunita, P.I. (2018). Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan *(Work-Life Balance)*: apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh?. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Volume 3, No. 2.