

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Surya Abadi. Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia responden, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan mereka.

4.1.1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Berikut ini adalah tabel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin dan Usia Responden

Jenis Kelamin	USIA			Total
	21-30 tahun	31-40 tahun	>40 tahun	
Laki-laki	10 31,3%	12 37,5%	4 12,5%	26 81,3%
Perempuan	2 6,3%	4 12,5%	0 0,0%	6 18,8%
Total	12 37,5%	16 50,0%	4 12,5%	32 100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dan berusia antara 31-40 tahun yaitu berjumlah 12 orang (37,5%).

4.1.2. Gambaran Responden berdasarkan Masa Kerja dan Pendidikan

Berikut ini adalah tabel gambaran responden berdasarkan masa kerja dan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Masa Kerja dan Pendidikan Responden

Pendidikan	MASAKERJA			Total
	<1 tahun	1-5 tahun	>5 tahun	
D3	1 3,1%	5 15,6%	1 3,1%	7 21,9%
S1	4 12,5%	3 9,4%	1 3,1%	8 25,0%
SMA	4 12,5%	11 34,4%	2 6,3%	17 53,1%
Total	9 28,1%	19 59,4%	4 12,5%	32 100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah(2019)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lebih banyak responden berpendidikan SMA dengan masa kerja antara 1-5 tahun berjumlah 11 orang (34,4%).

4.1.3. Gambaran Responden berdasarkan Jenis kelamin dan Status

Berikut ini adalah tabel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan status yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Jenis kelamin dan Status Responden

Jenis Kelamin	STATUS		Total
	Belum Menikah	Menikah	
Laki-laki	6 18,8%	20 62,5%	26 81,3%
Perempuan	1 3,1%	5 15,6%	6 18,8%
Total	7 21,9%	25 78,1%	32 100,0%

Sumber: Data Primer yang Diolah(2019)

Berdasarkan pada tabel 4.6 diketahui bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan status telah menikah yaitu berjumlah 20 orang (62,5%).

4.2. Tanggapan Mengenai *Work Life Balance*

4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Waktu Kerja dan Kehidupan Pribadi

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mengenai keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Waktu Kerja dan Kehidupan Pribadi

Keterangan	Jawaban							Rata-rata	Kategori	Keterangan
	S(3)		N(2)		TS(1)		TOTAL SCORE			
	F	S	F	S	F	S				
Saya memiliki keseimbangan waktu dalam bekerja dengan kehidupan pribadi	10	30	17	34	5	5	69	2,16	Tinggi	Work Life Balance
Yang menjawab waktu kerja 8 jam dalam sehari (11 orang / 34%), >8-9 (7 orang / 22%), (14 orang / 44%) abstain.										
Saya bekerja dalam perusahaan yang memberikan cuti yang memadai	9	27	18	36	5	5	68	2,13	Tinggi	Work Life Balance
Lama cuti yang diberikan PT Surya Abadi sebanyak 2 kali dalam satu tahun (25 orang / 78%) yang menjawab sudah pernah mengambil cuti, dan sisanya belum pernah ambil cuti (7 orang / 22%).										
Saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekejaan	13	39	13	26	6	6	71	2,22	Tinggi	Work life Balance
Karyawan kehilangan waktu untuk pribadi karena sibuk lemburan (13 orang / 40%), kadang kalau sabtu minggu masih sering mengerjakan tugas kantor (5 orang / 16%), dan (14 orang / 44%) abstain.										

Lanjutan Tabel 4.4.

Isi Perusahaan memberikan waktu rekreasi bersama kepada karyawan	11	33	12	24	9	9	66	2,06	Tinggi	Work Life Balance
Dalam satu tahun rekreasi dari PT Surya Abadi selama satu kali pada tahun ini berkunjung ke Kota Malang (19 orang / 59%), sisanya 13 orang / 41%) abstain.										
Banyak waktu kerja saya tersita untuk urusan pribadi	12	36	14	28	6	6	70	2,19	Tinggi	Work Life Balance
Kadang karyawan mengambil cuti untuk keperluan pribadi misalnya pulang menemui orang tua atau dsb. di luar kota (19 orang / 59%), sisanya 13 orang / 41%) abstain.										
Rata - rata								2,15	Tinggi	Work Life Balance

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ternyata rata-rata jawaban responden untuk keseimbangan waktu sebesar 2,15 dan termasuk dalam kategori tinggi (Work Life Balance seimbang). Artinya karyawan memiliki keseimbangan waktu dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, karyawan bekerja dalam perusahaan yang memberikan cuti yang memadai, karyawan tidak banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekejaan, perusahaan memberikan waktu rekreasi bersama kepada karyawan, banyak waktu kerja karyawan tersita untuk urusan pribadi.

Hal ini didukung oleh hasil pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa PT Surya Abadi memberikan waktu kerja 8 jam dalam sehari, lama cuti yang diberikan PT Surya Abadi sebanyak 2 kali dalam satu tahun, karyawan kehilangan waktu untuk pribadi karena sibuk, kadang kalau sabtu minggu masih sering mengerjakan tugas kantor, dalam satu tahun rekreasi dari PT Surya Abadi selama satu kali pada tahun ini berkunjung ke Kota Malang, kadang karyawan mengambil

cuti untuk keperluan pribadi misalnya pulang menemui orang tua atau dsb di luar kota (lihat Lampiran halaman 36-37).

4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Keterlibatan Peran Pekerjaan dan Keluarga

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keseimbangan keterlibatan peran pekerjaan dan keluarga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Keterlibatan Peran Pekerjaan dan Keluarga

Keterangan	Jawaban								Kategori	Keterangan
	S(3)		N(2)		TS(1)		TOTAL	Rata-rata		
	F	S	F	S	F	S	SCORE			
Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi	15	45	9	18	8	8	71	2,22	Tinggi	Work Life Balance
Teman-teman sering menyetel lagu yang asik dan suka bercanda (20 orang / 62.5%), sisanya (12 orang / 37.5%) abstain.										
Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan	12	36	14	28	6	6	70	2,19	Tinggi	Work Life Balance
Karyawan PT Surya Abadi dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dan tidak meninggalkan pekerjaan yang belum selesai sebelum pulang (20 orang / 62.5%), sisanya 12 orang / 37.5%) abstain										
Saya dapat menjalankan peran sebagai karyawan di perusahaan tanpa mengganggu peran saya di rumah	16	48	9	18	7	7	73	2,28	Tinggi	Work Life Balance
Di kantor PT Surya Abadi karyarwan dapat berangkat tepat waktu walaupun dirumah juga banyak kegiatan yang harus dilakukan tetapi sebisa mungkin tidak terlambat (19 orang / 59%), sisanya 13 orang / 41%) abstain.										

Lanjutan Tabel 4.5.

Peran dalam perusahaan terlalu berat buat saya	15	45	8	16	9	9	70	2,19	Tinggi	Work Life Balance
Lembur karena pekerjaan banyak karyawan merasa sedikit keberatan karena haru pulang tidak seusai jam pulang kerja (19 orang / 59%), sisanya 13 orang / 41%) abstain										
Peran dalam keluarga selama ini dapat saya jalankan dengan baik	12	36	11	22	9	9	67	2,09	Tinggi	Work Life Balance
Karyawan menjadi tulang punggung keluarga dengan baik (12 orang / 37.5%), sisanya 20 orang / 62.5%) abstain										
Rata - rata								2,19	Tinggi	Work Life Balance

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ternyata rata-rata jawaban responden untuk keseimbangan keterlibatan sebesar 2,19 dan termasuk dalam kategori tinggi (Work Life Balance seimbang). Artinya suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang karyawan sukai dalam kehidupan pribadi, kemampuan yang karyawan miliki digunakan optimal dalam menjalankan pekerjaan, karyawan menjalankan peran sebagai karyawan di perusahaan tanpa mengganggu peran karyawan di rumah, peran dalam perusahaan terlalu berat buat karyawan, peran dalam keluarga selama ini dapat karyawan jalankan dengan baik.

Hal ini didukung oleh hasil pertanyaan yang menyatakan bahwa dalam bekerja teman-teman sering menyetel lagu yang asik dan suka bercanda, karyawan PT Surya Abadi dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dan tidak meninggalkan pekerjaan yang belum selesai sebelum pulang, di kantor PT Surya Abadi karyawan dapat berangkat tepat waktu walaupun dirumah juga banyak kegiatan yang harus dilakukan tetapi sebisa mungkin tidak terlambat, jika lembur

karena pekerjaan banyak karyawan merasa sedikit keberatan karena harus pulang tidak sesuai jam pulang kerja, karyawan menjadi tulang punggung keluarga dengan baik (lihat Lampiran halaman 38-39).

4.2.3. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Keterlibatan Peran Pekerjaan dan Keluarga

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keseimbangan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Kepuasan Kerja

Keterangan	Jawaban								Rata-rata	Kategori	Keterangan
	S(3)		N(2)		TS(1)		TOTAL SCORE				
	F	S	F	S	F	S					
Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani	12	36	12	24	8	8	68	2,13	Tinggi	Work Life Balance	
Karyawan PT Surya Abadi nyaman dan suka dengan pekerjaannya (20 orang / 62.5%), sisanya (12 orang / 37.5%) abstain.											
Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	11	33	8	16	13	13	62	1,94	Rendah	Work Life Not Balance	
Ada bonus yang diberikan jika kerja lembur dan jika penilaian pekerjaan semakin meningkat (19 orang / 59%), sisanya belum pernah mendapatkan bonus (13 orang / 41%)`											
Saya memiliki keseimbangan antara beban kerja dengan gaji yang diterima	13	39	11	22	8	8	69	2,16	Tinggi	Work Life Balance	
Karyawan PT Surya Abadi yang menjawab selagi gaji cukup untuk kebutuhan rumah, menyekolahkan anak, kasih orang tua, menabung, menyengkan hobinya (24 orang / 75%), sisanya (8 orang / 25%) abstain.											

Lanjutan Tabel 4.6.

Saya memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan hubungan rekan kerja	7	21	9	18	16	16	55	1,72	Rendah	Work Life Not Balance
Kadang karyawan PT Surya Abadi dan teman teman suka kumpul bersama (16 orang / 50%), sisanya (16 orang / 50%) abstain.										
Perusahaan memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata2 perusahaan sejenis	5	15	11	22	16	16	53	1,66	Rendah	Work Life Not Balance
Jika PT Surya Abadi mendapatkan keuntungan lebih karyawan diberikan bonus juga (7 orang /22%), sisanya (25 orang /78%) abstain .										
Rata - rata								1,92	Rendah	Work Life Not Balance

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa ternyata rata-rata jawaban responden untuk pelatihan sebesar 1,92 dan termasuk dalam kategori rendah (Work Life Balance tidak seimbang). Artinya karyawan senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani, tetapi kompensasi yang karyawan terima kurang sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan memiliki keseimbangan antara beban kerja dengan gaji yang diterima, karyawan kurang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan hubungan rekan kerja, perusahaan kurang memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata- rata perusahaan sejenis.

Hal ini didukung oleh hasil pertanyaan terbuka yang menyatakan bahwa karyawan PT Surya Abadi nyaman dengan pekerjaannya, kurang adanya bonus yang diberikan jika kerja lembur dan jika penilaian pekerjaan semakin meningkat, gaji yang diterima dipergunakan dengan sebaik mungkin, kadang karyawan PT Surya Abadi dan teman - teman suka kumpul bersama jika sama-sama memiliki

waktu luang di hari Minggu, jika PT Surya Abadi mendapatkan keuntungan lebih karyawan diberikan bonus juga (lihat Lampiran halaman 40-42).

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk keseimbangan waktu sebesar 2,15 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya karyawan memiliki keseimbangan waktu dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, karyawan bekerja dalam perusahaan yang memberikan cuti yang memadai, karyawan banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan, isi perusahaan memberikan waktu rekreasi bersama kepada karyawan, banyak waktu kerja karyawan tersita untuk urusan pribadi.

Rata-rata jawaban responden untuk keseimbangan keterlibatan sebesar 2,19 dan termasuk dalam kategori tinggi. Artinya suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang karyawan sukai dalam kehidupan pribadi, kemampuan yang karyawan miliki digunakan optimal dalam menjalankan pekerjaan, karyawan menjalankan peran sebagai karyawan di perusahaan tanpa mengganggu peran karyawan di rumah, peran dalam perusahaan terlalu berat buat karyawan, peran dalam keluarga selama ini dapat karyawan jalankan dengan baik.

Rata-rata jawaban responden untuk keseimbangan kepuasan sebesar 1,92 dan termasuk dalam kategori rendah. Artinya karyawan senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani, tetapi kompensasi yang karyawan terima kurang sesuai dengan beban pekerjaan, karyawan kurang memiliki keseimbangan antara beban kerja dengan gaji yang diterima, karyawan kurang memiliki keseimbangan antara waktu kerja dan hubungan rekan kerja, perusahaan

kurang memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata-rata perusahaan sejenis.

Work life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/ dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan baik.

Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Qodrizana (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung penelitian Wenno (2018).