

SKRIPSI

**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* (WLB) PADA PT. VADHANA
INTERNASIONAL DI DURI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

NABILA PAMELA

NPM : 165210564

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* (WLB) PADA PT. VADHANA INTERNASIONAL DI DURI

Oleh:

NABILA PAMELA
165210564

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *work life balance* (keseimbangan hidup kerja) pada PT. Vadhana Internasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 27 responden. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan penelitian ini seluruh dimensi variabel *work life balance* (WLB) menunjukkan bahwa kriteria penilaian dalam kategori baik pada PT. Vadhana Internasional dan dimensi yang memiliki tanggapan sangat baik yaitu dimensi peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* (WLB) cukup terkendali dan diharapkan para karyawan dapat terus bekerja dengan baik dan dapat membagi waktunya secara efektif dan efisien tanpa mengurangi kinerjanya dari karyawan itu sendiri.

Kata Kunci: Work Life Balance PT. Vadhana Internasional

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK LIFE BALANCE (WLB) IN PT. VADHANA INTERNATIONAL IN DURI

By:

NABILA PAMELA
165210564

This study purpose to determine how the work life balance at PT. Vadhana International. The population in this study were 32 respondents. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 27 respondents. The analysis technique in this study uses descriptive analysis with research data obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties in accordance with the research objectives. Based on this study, all dimensions of the work life balance (WLB) variable indicate that the assessment criteria are in the good category at PT. Vadhana International and the dimension that has a very good response is the dimension personal life enhancement of work. The results showed that the work life balance (WLB) was quite controlled and it was hoped that the employees could continue to work well and be able to share their time effectively and efficiently without reducing their own performance.

Keywords: Work Life Balance PT. Vadhana International

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan untuk kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmad dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Dalam penulisan skripsi ini telah banyak rintangan yang telah dihadapi penulis untuk menyelesaikannya, adapun judul skripsinya yaitu “ **Analisis Work Life Balance pada PT. Vadhana Internasional di Duri**”.

Dalam mengerjakan skripsi ini telah banyak masukan baik berupa kritikan maupun saran yang diberikan pembaca. Masukan yang telah diberikan merupakan salah satu hal yang sangat besar dan penting untuk menyempurnakan isi skripsi. Dengan begitu saya sangat ingin mengucapkan rasa terima kasih saya kepada orang-orang yang telah banyak membantu dan ikut andil dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu kepada Yth :

1. Ayahanda Panca Mirza dan Ibunda Meliawati yang telah membesarkan dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang dan selalu memberikan dukungan serta doanya untuk menjalankan perkuliahan ini hingga selesai sampai terselesaikannya skripsi untuk tugas akhir kuliah. Dengan semua yang telah diberikan dengan ikhlas yang tidak dapat dibalas dengan apapun yang ada di dunia ini, hanya dengan doa yang bisa penulis berikan, selalu berdoa kepada Allah SWT, ayahanda dan ibunda diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dijaga dari marabahaya dimanapun berada dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Adik saya Surya Subrata Helmy yang telah mendukung serta mendoakan

untuk kelancaran dalam penyusunan skripsi.

3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIR dan selaku pembimbing saya berterimakasih sudah memberikan bimbingan serta masukan dalam penyusunan skripsi hingga menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
4. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.,L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Firdaus AR, SE, M.,Si. Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Ibu Hj. Ellyan Sastraningsih M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu Dr Eva Sundari, SE. MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Bapak Dr H. Zulhelmy M Hatta, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Bapak Awliya Afwa, SE., MM Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. Bapak, Ibu Dosen yang telah berjasa besar atas memberikan ilmunya selama ini.
9. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Perpustakaan Universitas Islam Riau.
10. Bapak Ruskin selaku Perwakilan pada PT. Vadhana Internasional di Duri, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan juga terima kasih telah banyak membantu dalam proses penelitian dilapangan.
11. Teman-teman saya yang telah membantu serta memberikan semangat, dan juga kebahagiaan.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT, membalas semua amal kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi banyak orang.

Wassalamualaikum Wr.Wb....

Pekanbaru, Juni 2021
Penulis

NABILA PAMELA
NPM. 165210564



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II. TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Work Life Balance (WLB)	9
2.1.1 Definisi Work Life Balance	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator Work Life Balance	10
2.1.3 Faktor-Faktor Work Life Balance.....	13
2.1.4 Komponen-Komponen Work Life Balance	14
2.1.5 Keuntungan Program Work Life Balance.....	17
2.1.6 Strategi Untuk Menciptakan WLB.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Pemikiran	20

2.4 Hipotesis	20
---------------------	----

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	21
----------------------------	----

3.2 Operasional Variabel.....	21
-------------------------------	----

3.3 Populasi dan Sampel	22
-------------------------------	----

3.4 Jenis dan Sumber Data.....	23
--------------------------------	----

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	23
----------------------------------	----

3.6 Teknik Analisis Data.....	24
-------------------------------	----

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	26
--------------------------------------	----

4.2 Visi dan Misi Perusahaan	28
------------------------------------	----

4.3 Struktur Organisasi.....	29
------------------------------	----

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

5.1 Identitas Responden	34
-------------------------------	----

5.1.1 Jenis Kelamin	34
---------------------------	----

5.1.2 Tingkat Umur.....	35
-------------------------	----

5.1.3 Pendidikan	36
------------------------	----

5.1.4 Masa Kerja.....	36
-----------------------	----

5.2 Uji Instrument Penelitian.....	37
------------------------------------	----

5.2.1 Uji Validitas	37
---------------------------	----

5.2.2 Uji Reliabilitas	38
------------------------------	----

5.3 Analisis Deskriptif Work Life Balance (WLB).....	39
--	----

5.3.1 <i>Work Interference With Personal Life</i>	39
---	----

5.3.2 <i>Personal Life Inteference With Work</i>	43
--	----

5.3.3 <i>Personal Life Enchancement Of Work</i>	49
5.3.4 <i>Work Enchancement Of Personal Life</i>	55
5.4 Pembahasan.....	57

BAB VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan	66
6.2 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

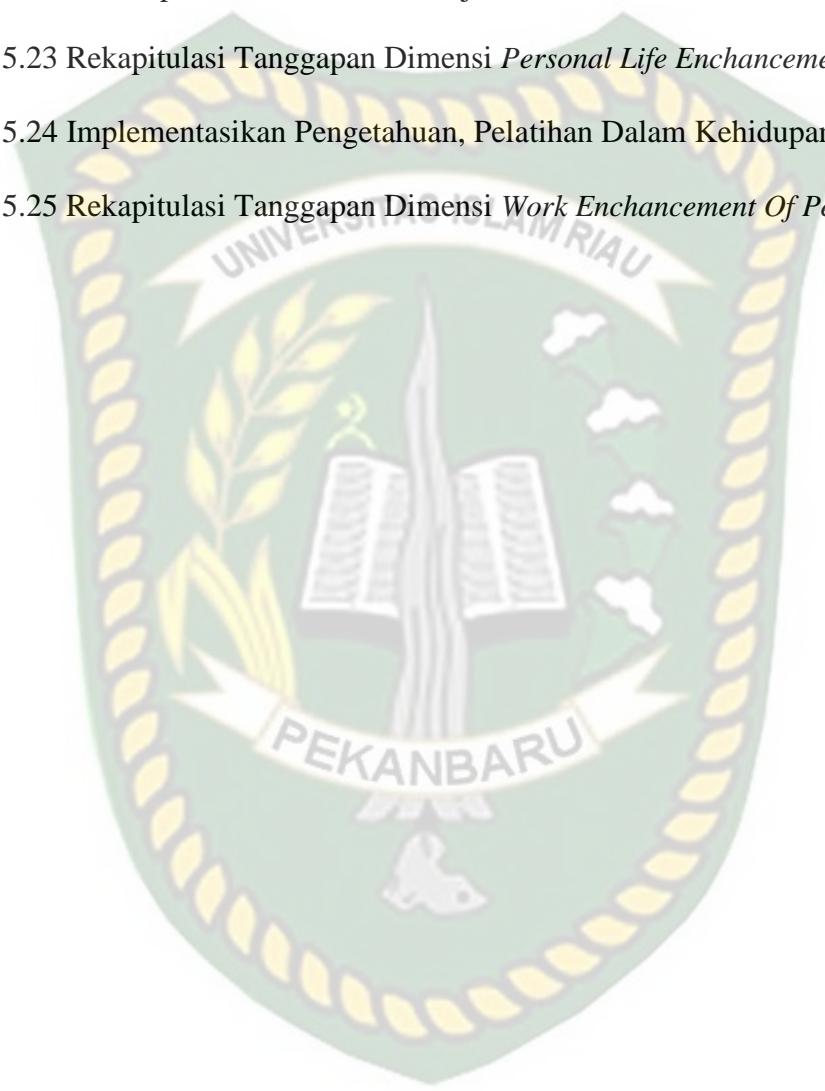
LAMPIRAN.....



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Karyawan PT. Vadhana Internasional Tahun 2020.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	21
Tabel 5.1 Jenis Kelamin.....	34
Tabel 5.2 Tingkat Umur.....	35
Tabel 5.3 Pendidikan.....	36
Tabel 5.4 Masa Bekerja.....	37
Tabel 5.5 Uji Validitas	37
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas	39
Tabel 5.7 Jumlah Lamanya Jam Bekerja	40
Tabel 5.8 Energi Kerja	41
Tabel 5.9 Waktu Bertemu Keluarga Dan Waktu Kehidupan Pribadi	42
Tabel 5.10 Tekanan Kerja.....	43
Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Dimensi <i>Work Interference With Personal Life</i>	44
Tabel 5.12 Kenyamanan Kerja	46
Tabel 5.13 Tuntutan Kerja	47
Tabel 5.14 Tugas Dan Tanggung Jawab	48
Tabel 5.15 Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas	49
Tabel 5.16 Pola Dalam Beban Kerja.....	50
Tabel 5.17 Rekapitulasi Tanggapan Dimensi <i>Personal Life Inteference With Work</i> .	51
Tabel 5.18 Suasana Kerja.....	52

Tabel 5.19 Kehidupan Pribadi Menyenangkan	54
Tabel 5.20 Kelelahan Dalam Bekerja	55
Tabel 5.21 Hubungan Dengan Atasan Atau Bawahan.....	56
Tabel 5.22 Kehidupan Sosial Diluar Pekerjaan	57
Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Dimensi <i>Personal Life Enhancement Of Work</i>	58
Tabel 5.24 Implementasikan Pengetahuan, Pelatihan Dalam Kehidupan Pribadi ...	60
Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Dimensi <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> .	6



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Vadhana Internasional	29



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan harus bisa bekerja dengan baik, tetapi ada juga kehidupan non-kerja yang harus diperhatikan, seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan janji-janji lainnya. Oleh karena itu, banyak organisasi membahas keseimbangan kehidupan kerja untuk memperkuat upaya organisasi mengatasi stres seumur hidup dan merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif. Saat ini, banyak perusahaan mengakui keberhasilan pekerjaan mereka dengan mencapai tujuan dengan kinerja yang luar biasa, serta keterampilan dan kemampuan yang hanya dimiliki oleh karyawan. Namun, keseimbangan karyawan ini sama pentingnya dalam mengelola kualitas hidup untuk tuntutan pekerjaan.

Kurangnya praktik work-life balance di dunia kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres. Semakin banyak tuntutan yang Anda miliki di tempat kerja, semakin banyak stres yang Anda miliki. Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan dapat kehilangan waktu dan bersantai. Hal ini menyebabkan stres dan depresi, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas. Lingkungan perusahaan dimana baik karyawan, anggota keluarga, atasan maupun bawahan tidak dapat mendukung pekerjaannya juga dapat merangsang stres kerja, sehingga perusahaan meminta rekan kerja untuk mendukung pekerjaannya.

Work-life balance adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik umum di tempat kerja dan dimaksudkan untuk mendukung kebutuhan

karyawan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan keluarga dari keluarga dan kehidupan kerja Ya (Purohit, 2013).

Menurut para ahli lain, work-life balance dalam teori Rincy & Panchanatham (2010) secara umum dikaitkan dengan poin work-life balance atau upaya untuk mendamaikan peran yang berbeda dalam kehidupan. Dapat disimpulkan bahwa work-life balance berada dalam keadaan seimbang karena ada sedikit konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dan tuntutan pekerjaan, dan peran yang dilakukan dapat dilakukan secara harmonis.

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) pertama kali digunakan di Inggris dan AS pada akhir 1970-an dan 1980-an. Neraca keseimbangan kehidupan-kerja adalah istilah yang biasa digunakan untuk menggambarkan keseimbangan yang dibutuhkan individu yang bekerja antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya. Area kehidupan selain kehidupan-kerja dapat mencakup minat pribadi, keluarga dan kegiatan sosial atau rekreasi. Kemajuan teknologi memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat karena penggunaan smartphone, email, obrolan video, dan perangkat lunak teknologi lainnya.

PT. Vadhana Internasional merupakan perusahaan swasta nasional yang berpusat di Duri-Riau. Untuk menjadi yang terbaik di kelasnya PT. Vadhana Internasional telah mengalami peningkatan pesat sebagai sebuah perusahaan pengadaan di bidang jasa minyak dan gas bumi. PT. Vadhana Internasional merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa minyak dan gas bumi berdasarkan Surat Keterangan Terdaftar (SKT) yang telah diterbitkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia (KESDM).

Disamping itu, PT. Vadhana Internasional mengawali kiprahnya sebagai pendukung operasi PT. Supraco pada tahun 1969. Jasa pertama kali yang ditawarkan oleh PT. Vadhana Internasional yaitu dalam memberikan layanan termasuk pemeliharaan dan perbaikan, di bidang konstruksi dan jasa.

Namun pada bulan Oktober 2004, PT. Vadhana Internasional akan menawarkan kembali perusahaan jasa hulu migas yang terintegrasi (integrated upstream oil and gas service company). Selain itu, untuk memperkuat lini bisnis, PT. Vadhana Internasional memiliki empat afiliasi, yang juga terintegrasi ke dalam struktur perusahaan. Saat ini, PT. Vadhana Internasional merupakan salah satu shelter di sektor jasa migas, dengan pelanggan perusahaan menengah dan mewah.

Untuk mengetahui terealisasinya *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada PT. Vadhana Internasional masih sebatas pada pemberian bonus ketika adanya penambahan jam untuk menyelesaikan suatu target perusahaan atau yang biasa di sebut dengan jam lembur. Hal ini dapat dirasakan dampaknya oleh para karyawan belum terlalu efektif dikarenakan mereka dituntut oleh perusahaan untuk mengejar target, sehingga jam untuk para karyawan dapat berjumpa dengan keluarga dirumah pun semakin minim. Disisi lain, untuk menerapkan work-life balance pada karyawan. Perusahaan juga memberikan peluang para karyawan dalam akhir pekan (*week end*) untuk tidak menyangkut pautkan dalam urusan pekerjaan. Perusahaan juga telah memberikan suatu rancangan berupa forum keluarga dari masing-masing karyawan khusus nya di akhir pekan (*week end*). Tetapi cara ini bagi para karyawan tidak mendapatkan hasil yang efektif, dikarenakan tidak memungkinkan untuk karyawan dalam

mengejar target suatu perusahaan maka setiap harinya karyawan harus melebihi jam kerja per harinya. Sehingga keluhan dari para karyawan kurangnya mereka berjumpa dengan suami/istri maupun anak dirumah. PT.Vadhana Internasional kurang diterapkannya program-program *Work Life Balance*, karena terlihat jelas bahwa karyawan tidak memiliki kualitas yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan pekerjaannya.

Dalam segi menyelesaikan tugasnya karyawan menjadi kurang fokus untuk melakukan pekerjaannya, karena pikirannya teralihkan oleh masalah yang terjadi pada kehidupan pribadinya yang membuat semua pekerjaannya menjadi tidak selesai tepat waktu. Besarnya tuntutan kerja memberikan efek secara langsung terhadap keharmonisan hubungan di dalam sebuah keluarga. Tetapi perusahaan pernah mengupayakan untuk mendanai program dalam meningkatkan potensi-potensi yang mereka miliki, agar dapat memenuhi target perusahaan perbulannya. Meskipun ketika tidak mencapai target yang diharapkan, tetapi hal ini mengganggu kinerja karyawan bahkan sangat meningkatkan resiko cedera dalam pekerjaan, dan tekanan sebagai pengasuh anggota keluarga. Maka dari itu, perusahaan melakukan nya jika tidak mencapai target dan terus menambah jam lembur. Dari semua usaha yang sudah diterapkan ternyata masih belum optimal dan kenyataan yang didapat belum sesuai dengan hasil yang ingin diperoleh oleh perusahaan. Berikut adalah Komposisi Karyawan per bagian pada PT. Vadhana Internasional di Duri sebagai berikut :

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan PT. Vadhana Internasional di Duri
Lintas Duri-Dumai KM. 8 Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan		
			SMA/SMK	Diploma	S1
1	Direktur utama	1	-	-	1
2	Direktur Keuangan	1	-	-	1
3	Manajer Produksi	1	-	-	1
4	Manajer Operasional	1	-	-	1
5	Manajer Sumber Daya Manusia	1	-	-	1
6	Penanganan Produksi Migas	3	-	-	3
7	Divisi Pengeboran	3	2	1	-
8	Divisi Migas	13	4	6	3
9	Pemeliharaan Alat Migas	6	6	-	-
10	Pengawas Lapangan	2	2	-	-
Jumlah		32	14	7	11

Sumber: PT. Vadhana Internasional Duri, 2020

Dari data diatas dapat dilihat jumlah seluruh karyawan yang ada di PT. Vadhana Internasional berjumlah 32 orang, yang terdiri dari direktur utama berjumlah 1 orang, direktur keuangan berjumlah 1 orang, manajer produksi berjumlah 1 orang, manajer operasional berjumlah 1 orang, manajer sumber daya manusia 1 orang, penanganan produksi migas berjumlah 3 orang, divisi pengeboran berjumlah 3 orang , divisi migas berjumlah 13 orang, pemeliharaan alat migas berjumlah 6 orang, pengawas lapangan berjumlah 2 orang.

Dari observasi penulis pada objek penelitian dengan mewawancarai pimpinan karyawan bahwa faktor jam kerja yang ditetapkan perusahaan selalu diatas jam kerja rata-rata (karyawan diwajibkan untuk kerja lembur). Karyawan dalam operasional nya selalu diberikan pekerjaan/tugas yang sifatnya monoton

(pekerjaan yang sama terus menerus dan karakteristik kerja yang sama), karena pekerjaan ini lebih banyak di lapangan. Tidak sesuainya target dan jam kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kehilangan fokus bahkan kesehatan fisik terganggu.

Dari beberapa uraian diatas, bahwa menurut penulis terkait dengan *work life balance* merupakan sesuatu yang penting, untuk diteliti karena perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak pada bidang migas. Untuk itu penulis mengambil judul tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu rumusan masalah penelitian ini yaitu: **“Bagaimana Implementasi Work Life Balance Pada PT. Vadhana Internasional di Duri”**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Work Life Balance Karyawan Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri.”

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Manfaat bagi peneliti

Sebagai pengetahuan dan penambahan wawasan mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan sebagai pengembangan teori yang didapatkan di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap perusahaan mengenai keseimbangan kehidupan kerja.

3. Manfaat bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi/masukan bagi peneliti selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : Dalam bab ini disajikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Bab ini berisi tentang teori-teori utama mengenai work life balance (keseimbangan kerja), penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Bab ini menggambarkan tentang gambaran umum perusahaan yaitu sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yaitu, menguraikan mengenai hasil dari analisa data.

BAB VI : Bab ini berisi mengenai penutup, kesimpulan yang berisi tentang pembahasan bab-bab yang sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan oleh penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Work Life Balance (WLB)

2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Schermerhorn dari Ramadhani (2013) menemukan bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Teorinya adalah bahwa "pekerjaan" dan "keluarga" didasarkan pada wilayah atau lingkungan yang berbeda dan saling mempengaruhi. Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) menyatakan bahwa penting untuk memahami keseimbangan kehidupan kerja sejak awal. Namun, dalam arti yang lebih luas, keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kepuasan dengan keterlibatan yang berbeda dalam peran yang berbeda.

Seperti yang dinyatakan oleh Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014), keseimbangan kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya untuk mendamaikan peran yang berbeda dalam kehidupan.

Work-life balance digunakan untuk mengklaim mendukung kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan keluarga dan kehidupan kerja, dan untuk menjelaskan praktik tempat kerja yang ditujukan untuk mendukung mereka. Itulah istilah yang digunakan (Purohit, 2013). Di sisi lain, Rincy & Panchanatham (2010) setuju bahwa work-life balance adalah kondisi di mana individu mengalami konflik yang lebih sedikit dan peran mereka di tempat kerja dan di rumah bekerja dengan baik.

The Work Foundation, sebelumnya dikenal sebagai Industrial Society, percaya bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kontrol kapan, di mana, dan bagaimana individu bekerja. Ini hanya dapat dicapai jika hak individu untuk menjalani kehidupan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, diterima dan dihormati sebagai suatu norma. Hal ini saling menguntungkan bagi individu, kelompok usaha, dan masyarakat (Purohit, 2013).

Konsep keseimbangan kerja-keluarga muncul dari pengakuan bahwa kehidupan kerja-pribadi/keluarga dapat menimbulkan konflik (Purohit, 2013). Work-life balance, di sisi lain, didefinisikan oleh Delecta (2011) sebagai kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Berdasarkan berbagai definisi yang ada, mengacu pada teori Rincy & Panchanatham (2010), kami menyimpulkan bahwa work-life balance seimbang karena konflik antara kehidupan pribadi / keluarga dan tuntutan pekerjaan lebih sedikit, Anda dapat melampirkannya. Ketika dieksekusi, dapat dieksekusi secara harmonis.

2.1.2 Dimensi dan indikator Work-Life Balance

Elemen ini mencakup pengembangan penting dan pengukuran keseimbangan kehidupan kerja untuk penelitian, praktik manajemen, dan pengembangan fasilitas. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup kondisi konflik keluarga, tetapi konflik dasar dan pribadi berbeda. Secara positif, peran keluarga dan pekerja dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (Novelia, 2013), aspek pengukuran work-life balance adalah:

a) *Work interference with personal life*

Dimensi ini menunjukkan seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat sulit untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadi. Dalam dimensi ini, ada beberapa indikator:

- a) Jam kerja, jam ketika karyawan merasa ingin bekerja.
- b) Waktu untuk bertemu dengan keluarga: Waktu untuk dihabiskan bersama keluarga karena individu banyak menghabiskan waktu di kantor.
- c) Waktu kehidupan pribadi: Waktu bagi individu untuk terlibat dalam kegiatan pribadi seperti hobi dan bermain dengan teman-teman.

b) *Personal life interference with work*

Dimensi ini menunjukkan seberapa besar kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan kerjanya. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal itu dapat memengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Ada beberapa indikator dalam dimensi ini:

- a) Pengambilan keputusan: Dalam pengambilan keputusan, apakah kehidupan individu mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan di kantor.
- b) Tanggung jawab keluarga
- c) Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- d) Pola kerja: Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memberikan tekanan pada individu di tempat kerja.

c) Personal life enchancement of work

Dimensi ini mengacu pada bagaimana kehidupan individu dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Misalnya, jika Anda merasa bahagia karena kehidupan pribadi Anda menyenangkan, Anda dapat membuat orang tersebut merasa nyaman di tempat kerja. Ada beberapa indikator dalam dimensi ini:

- a) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang membantu individu mencapai dan meningkatkan kinerjanya.
- b) Hubungan dengan atasan/bawahan: Kondisi hubungan pribadi dengan atasan/bawahan atau rekan kerja yang dapat mendukung tercapainya kinerja individu.
- c) Kehidupan sosial di luar pekerjaan: Apakah asosiasi individu memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja mereka di kantor.

d) Work enchancement of personal life

Dimensi ini mengacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat meninggalkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu di tempat kerja memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan ini dalam kehidupan sehari-hari. Artinya, kita melaksanakan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi kita.

2.1.3 Faktor-Faktor Work-Life Balance

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya work-life balance, yaitu sebagai berikut (Hudson, 2014) yaitu:

- a) Faktor Pribadi (Personal Factors) Faktor pribadi adalah faktor yang bersifat internal pada individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
- b) Faktor Organisasi (Organizational Factors) Faktor organisasi disebabkan oleh organisasi di luar kemampuan individu dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu. Faktor organisasi meliputi dukungan organisasi, dukungan yang baik, dukungan rekan kerja, stres kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, dan teknologi.
- c) Faktor Sosial (Social Factors) 26 Faktor sosial bersifat langsung atau individu, seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab mengasuh anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, konflik keluarga, dll. Timbul dari lingkungan sosial yang berinteraksi secara tidak langsung.
- d) Faktor lain Faktor lain adalah faktor yang tidak dapat diklasifikasikan selain faktor pribadi, organisasi, dan masyarakat. Faktor-faktor tersebut meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, memiliki anak, pengalaman, tingkat karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor work-life balance terdiri dari faktor-faktor yang termasuk dalam kategori faktor pribadi, faktor organisasi, faktor sosial, dan faktor lainnya. Dalam penelitian ini, variabel dukungan suami termasuk dalam faktor sosial, lebih tepatnya pada dukungan pasangan.

2.1.4 Komponen-Komponen Work-life Balance

Berbagai penelitian, artikel, jurnal, dan risalah tentang unsur-unsur yang membentuk keseimbangan kehidupan kerja dipublikasikan secara luas. Davison (2014) menyatakan bahwa work-life balance mencakup enam komponen: manajemen diri, manajemen waktu, manajemen stres, manajemen perubahan, manajemen teknologi, dan manajemen waktu luang. Berikut adalah penjelasan dari keenam komponen tersebut.

a. Manajemen Diri

Manajemen proporsional diri sendiri sulit, terutama ketika mengalokasikan tidur yang tepat, olahraga dan nutrisi. Manajemen diri adalah pengakuan akan pentingnya menghabiskan waktu luang dalam hidup kita dan sumber daya yang terbatas, waktu dan kehidupan yang tersedia.

b. Manajemen Waktu

Manajemen waktu yang efektif melibatkan penggunaan seluruh waktu dan sumber daya pendukung secara optimal. Manajemen waktu dapat didasarkan pada tujuan yang akurat, membandingkan kepentingan dan urgensi dengan apa yang penting dan mendesak. Untuk melakukan ini, seseorang perlu mengetahui apa yang terbaik, serta membangun alat yang tepat untuk melakukan tugas tertentu.

c. Manajemen Stres

Tidak mengherankan, masyarakat cenderung menjadi lebih kompleks dari waktu ke waktu. Ketika menjadi lebih dan lebih kompleks, stres pribadi tidak bisa dihindari. Untuk mengatasi lebih banyak orang, gangguan dan kebisingan, kita masing-masing harus mahir dalam tetap tenang dan

melindungi diri dari situasi stres. Sebagian besar bentuk multitasking meningkatkan stres daripada fokus pada satu hal pada satu waktu.

d. Manajemen Perubahan

Dalam kehidupan yang berubah dengan cepat, hanya perubahan yang tidak berubah. Untuk mendukung karier yang sukses dan kehidupan keluarga yang bahagia, sangat penting untuk terus mengadopsi metode baru dan membuat adaptasi ulang lainnya. Manajemen perubahan yang efektif mencakup upaya rutin dan kolaboratif untuk memastikan bahwa jumlah dan kecepatan perubahan di tempat kerja dan di rumah tidak berlebihan.

e. Manajemen Teknologi

Mengelola teknologi secara efektif berarti membuatnya berguna bagi manusia, bukan manusia. Teknologi selalu bersama manusia sejak zaman dahulu, termasuk tongkat, batu, tombak, dan roda. Saat ini, laju perubahan yang dibawa oleh vendor yang ingin meningkatkan pangsa pasar semakin cepat. Dalam banyak kasus, Anda tidak punya pilihan selain bersaing dengan keluarga Technology Jones, tetapi Anda harus mendominasi teknologi. Bukan sebaliknya.

f. Manajemen *Leisure* (rekreasi)

Manajemen rekreasi mewujudkan pentingnya istirahat dan relaksasi, yang sering diabaikan. Dalam rekreasi, keseimbangan kehidupan kerja diinginkan untuk meningkatkan disiplin (beberapa orang cenderung lebih menyukai rekreasi, dan "liburan" merupakan elemen penting dari aktivitas manusia). Jika Anda melakukan aktivitas yang sama, Anda mungkin

menjalani kehidupan yang monoton. Oleh karena itu, pengelolaan rekreasi yang efektif memerlukan berbagai kegiatan.

Tujuan utama perusahaan memberikan hari libur adalah untuk alasan kesehatan. Tujuan liburan adalah untuk mencegah karyawan dari kebosanan dalam bekerja, mengurangi tingkat stres, bahkan karyawan dapat memperoleh vitalitas baru untuk bekerja keesokan harinya (Yoder et al, 1958). Menurut Badan Keselamatan dan Kesehatan Eropa, keseimbangan kehidupan kerja memiliki tiga komponen:

1. Keseimbangan waktu mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan waktu yang diberikan kepada keluarga, peran sosial dan pribadi individu.
2. Keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan keluarga individu, peran sosial dan pribadi.
3. Keseimbangan kepuasan mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan tingkat kepuasan dalam peran keluarga, sosial dan pribadi individu.

5.1.5 Keuntungan Program Work Life Balance

Menurut Lewisson dari Kurnia One (2014), ia menyebutkan beberapa manfaat dari penerapan program work-life balance.

- a) Pengurangan tingkat turnover

Jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

- b) Peningkatan produktivitas

Meminimalkan tingkat stres kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

c) Biaya lembur

Jadwal pengurangan waktu yang fleksibel memiliki efek positif dalam mengurangi lembur dan stres, dan secara langsung terkait dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas karyawan.

d) Pengurangan ketidakhadiran

Ketidakhadiran biasanya karena tanggung jawab keluarga dan tekanan pribadi. Masalah ini dapat diselesaikan dengan memperkenalkan sistem flextime.

e) Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk memberikan nilai lebih kepada klien mereka.

2.1.6 Strategi Untuk Menciptakan Work Life Balance

Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna, dikutip oleh Alim (2010), sembilan strategi telah dikembangkan untuk mempromosikan “keseimbangan kehidupan kerja”:

1. Jam kerja yang fleksibel, waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk semua karyawan
2. Berikan lebih banyak pekerjaan paruh waktu dengan waktu atau shift yang lebih sedikit, atau atur pembagian kerja untuk semua karyawan.
3. Jam kerja yang wajar, kurangi jam kerja yang terlalu panjang. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.

4. Sistem kerja yang fleksibel. Ini memberikan fleksibilitas dalam gaya kerja agar sesuai dengan kebutuhan pribadi karyawan, termasuk penawaran keluarga penuh waktu.
5. Cuti harian yang memungkinkan karyawan untuk mengajukan dan mengambil cuti setiap hari.
6. Likuiditas pekerjaan. Ini memberikan likuiditas yang lebih baik bagi karyawan untuk pindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan medis untuk menemukan pengaturan pekerjaan yang lebih baik.
7. Peningkatan keselamatan dan kesejahteraan, keselamatan, kesejahteraan dan rasa hormat bagi seluruh karyawan di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam table sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

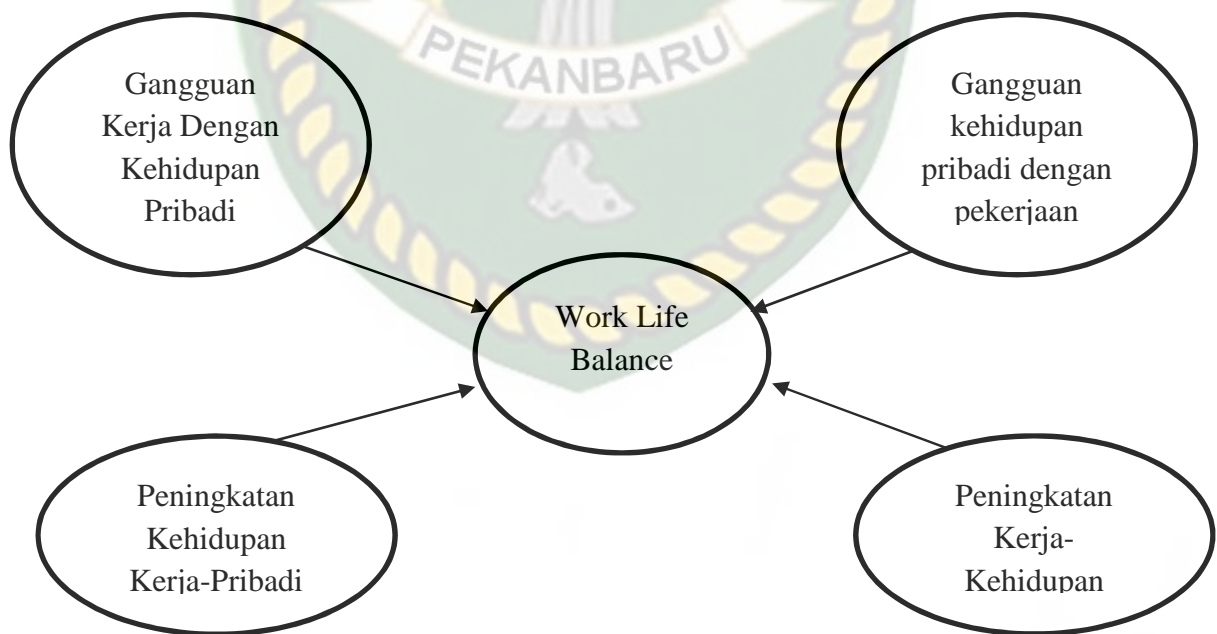
Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
I Made Devan Ganapathi Universitas Telkom April (2016)	Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma Persero	Untuk mengetahui Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma Persero	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
Katherina Shinta Universitas	Peran Kebosanan Kerja Terhadap Worklife	Untuk mengetahui ada peran kebosanan	Metode kuantitatif dan teknik korelasi	Hasil analisis stastistik yang diperoleh menunjukkan

Sriwijaya Inderalaya (2019)	Balance Pada Pekerja Kilang RU III	kerja terhadap work-life balance pegawai kilang di RU III		bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Kebosanan kerja dan Work Life Balance pada pekerja Kilang RU III
Mollinda Aginza Hawa Herlina Nurtjahjanti January (2018)	Hubungan Antar Work Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.	Untuk mengetahui hubungan antar work life balance dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.	Analisis Regresi Sederhana.	Adanya hubungan positif antara work life balance dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.

Sumber: Jurnal Ekonomi

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: “Work Life Balance Pada PT.Vadhana Internasional Di Duri Belum Baik.”



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/ Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikota Duri tepatnya pada PT. Vadhana Internasional di Jalan Lintas Duri-Dumai KM. 8, Kel. Kulim Kecamatan Bathin Solapan.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Analisis work-life balance (WLB) pada PT. Vadhana Internasional di Duri dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Work-life balance adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang bertujuan untuk mengenali dan mendukung kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan.	a. <i>Work interference with personal life</i> (Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi)	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah lamanya jam bekerja - Energi Kerja - Waktu bertemu keluarga waktu kehidupan pribadi - Tekanan Kerja 	Ordinal
	b. <i>Personal life interfearence with work</i> (Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan)	<ul style="list-style-type: none"> - Kenyamanan Kerja - Tuntutan kerja - Tugas dan Tanggung Jawab - Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas - Pola dalam beban kerja 	
	c. <i>Personal life enchancement of work</i> (Peningkatan kehidupan dari pekerjaan)	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Membantu rekan kerja - Hubungan dengan atasan/bawahan - Kehidupan sosial 	

	<p>d. <i>Work enhancement of personal life</i> (Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi)</p>	<p>diluar pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kelelahan dalam Bekerja - Mengimplementasi pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi 	
--	---	---	--

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Vadhana Internasional pada bagian Migas yang beranggotakan 32 orang karyawan.

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2017). Sedangkan teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini pada bagian lapangan migas PT. Vadhana International yang berjumlah 27 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari kepentingan penelitian PT. Vadhana Internasional Duri serupa dengan tanggapan responden terhadap work-life balance PT. Vadhana Internasional Duri.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Vadhana Internasional Duri yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan aktivitas PT. Vadhana Internasional di Duri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara dengan karyawan dan pimpinan perusahaan PT. Vadhana International digunakan sebagai responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan dan pimpinan PT. Vadhana Internasional Duri.

3. Studi Kepustakaan

Merupakan teknik yang dilakukan dengan menelaah teori-teori, pendapat- pendapat, serta pokok pemikiran yang terdapat dalam media cetak yang memiliki relevansi dengan topik yang dibahas.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang mendukung data yang ada dan membandingkannya dengan berbagai teori

yang menjelaskan atau menjelaskannya. Penulis kemudian menarik beberapa kesimpulan dari penjelasan-penjelasan yang ada dalam penjelasan tersebut. Kemudian dapatkan hasil dari variabel data. Penulis mengubah survei dengan memberi bobot dengan skor atau nilai dalam kondisi berikut:

1. Sangat Baik : Bobot/nilai= 5
2. Baik : Bobot/nilai= 4
3. Cukup Baik : Bobot/nilai= 3
4. Kurang Baik : Bobot/nilai= 2
5. Kurang Tidak Baik : Bobot/nilai= 1

3.6.2 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2004), validasi adalah tingkat reliabilitas dan keahlian instrumen yang digunakan. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Karena itu perangkat yang valid adalah perangkat yang benar-benar cocok untuk mengukur apa yang ukur.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2004), uji reliabilitas adalah tingkat reliabilitas suatu hasil atau pengukuran. Pengukuran yang reliabel adalah pengukuran yang memberikan hasil pengukuran yang reliabel (dapat diandalkan). Perangkat yang andal adalah perangkat yang dapat menghasilkan data yang sama dengan menggunakan objek yang sama beberapa kali. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Maka bisa menggunakan Cronbach's alpha untuk mencari reliabilitas suatu instrumen yang skornya berupa range atau skala dari beberapa nilai.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Vadhana International

PT. Vadhana International adalah perusahaan swasta milik negara yang berkantor pusat di Duri Riau. Menjadi PT terbaik di kelasnya, Vadhana Internasional telah berkembang pesat sebagai perusahaan pengadaan di bidang jasa minyak dan gas. PT. Vadhana Internasional adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa minyak dan gas bumi berdasarkan Surat Tanda Daftar (SKT) yang dikeluarkan oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) Republik Indonesia. Selain itu, PT. Vadhana Internasional telah memulai kegiatan sebagai pendukung beroperasinya PT. Supraco pada tahun 1969. Layanan pertama yang diberikan oleh PT. Vadhana International menawarkan layanan termasuk perawatan dan perbaikan di sektor minyak dan gas alam.

Namun pada bulan Oktober 2004, PT. Vadhana Internasional akan menawarkan kembali perusahaan jasa hulu migas yang terintegrasi (integrated upstream oil and gas service company). Selain itu, untuk memperkuat lini bisnis, PT. Vadhana Internasional memiliki empat afiliasi, yang juga terintegrasi ke dalam struktur perusahaan. Saat ini, PT. Vadhana Internasional merupakan salah satu shelter di sektor jasa migas, dengan pelanggan perusahaan menengah dan mewah.

PT. Vadhana International (PT. VI) Pada bulan Juni 2006, sebagai subkontraktor PT Supraco Indonesia (PT. SPCI), menggunakan alat seperti truk vakum dan backhoe loader untuk membersihkan limbah dan membersihkan sumur

minyak. Pertama-tama, karyawan PT. VI terdiri dari 20 orang, dan mottonya adalah "Kami kuat". Seiring berjalannya waktu, PT.VI semakin berkembang dan dipercaya oleh PT. SPCI untuk tugas-tugas lain seperti perancah, instrumentasi dan perbaikan katup. Jumlah karyawan secara bertahap meningkat menjadi 120 (seratus dua puluh) orang.

Pada tahun 2008 PT VI telah berubah lebih dari sebelumnya (menjadi hari esok yang lebih baik), PT. Ankasona, PT. Kersuri, PT. Garuda, Indonesia Adhi Karya, PT. Rifansi dan PT Multistruktur. Selain menjadi subkontraktor PT.VI sebagai mitra kerja, CPI untuk proyek pengeboran sumur minyak di area PT. Petapahan, proyek pembersihan pipa duri, proyek katup duri, proyek instrumentasi duri, dll. Pada akhir proyek, telah berkembang dengan kontrak sekitar 400 orang, dan peralatan baru seperti peralatan sandblasting akan ditambahkan, dan tim khusus akan dibentuk untuk pekerjaan ini di masa depan. Vadhana International mengumumkan pada tahun 2011. Dengan motto baru le's Growth with vadhana yang diberlakukan di Jepang, kami mengajak seluruh karyawan untuk berperan aktif.

Vadhana selalu memberikan layanan dan produk secara profesional, menjunjung tinggi komitmen dan kepercayaan pelanggan kami. Vadhana memiliki SDM yang bisa diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan dari pelanggan kami. Pelayanan yang memuaskan adalah dasar penilaian klien. Untuk mewujudkannya, Vadhana perlu menjadi yang terbaik dalam kinerja pelayanan. Pelayanan dan produk Vadhana berkembang dengan cepat pada semua aspek pendukung bisnis yaitu; karyawan yang ahli dan berpengalaman, nilai laba usaha, pengadaan material yang berkualitas, Index HES grade "A" dan tanggung

jawab atas lingkungan sosial. Vadhana terus berupaya untuk memastikan bahwa semua karyawan, manajemen, dan pemegang saham bisnis mendapatkan bagian dari kesuksesan bisnis perusahaan.

4.2 Visi & Misi PT. Vadhana International

VISI

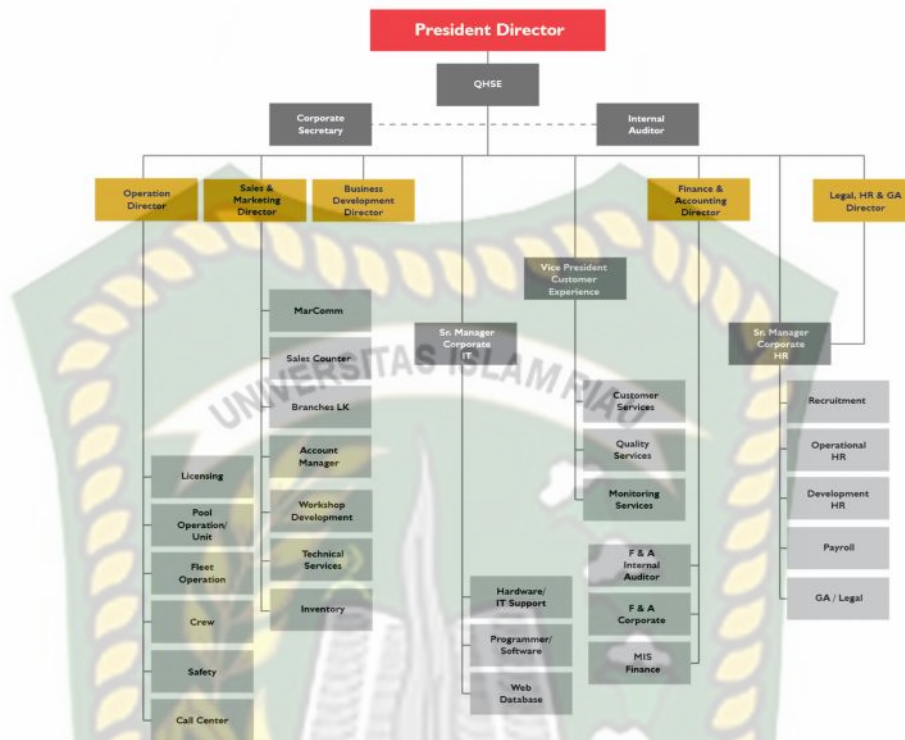
Visi PT Vadhana International adalah menjadi swasta nasional yang profesional, handal dan terus berusaha menjadi lebih baik.

MISI

Misinya adalah:

1. Kami selalu memberikan pelayanan dan pengadaan produk dengan sikap profesional, serta menjaga komitmen dan kepercayaan pelanggan kami.
2. Kami senantiasa berupaya untuk memastikan bahwa semua karyawan, manajemen, dan pemegang saham memiliki andil dalam keberhasilan bisnis perusahaan.
3. Kami akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Kami selalu menerapkan standar kualitas dan HES (QHES) secara konsisten dalam operasional semua perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Vadhana International



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Vadhana International

Sumber: PT. Vadhana International

Tugas dan Fungsi dari struktur organisasi diatas yaitu sebagai berikut:

- 1) President Director
 - Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
 - Menawarkan visi dan imajinasi di tingkat tertinggi (biasanya bekerjasama dengan MD atau CEO)
 - Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah; menentukan urutan agenda; mengarahkan diskusi ke arah

konsensus; menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.

- Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
- Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas
- Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting BOD.
- Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum, sebagai referensi dalam ... (apapun standar dokumen kebijakan direktur yang mungkin Anda gunakan).

2) Corporate Secretary

Sekretaris Perusahaan berfungsi sebagai penghubung (liaison officer) antara perusahaan dengan otoritas dan pihak-pihak lain di luar perusahaan termasuk bertugas membantu Direksi dalam penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (GCG) seperti keterbukaan informasi perusahaan kepada seluruh pemangku kepentingan.

3) Internal Auditor

Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal dan sistem manajemen resiko sesuai dengan kebijakan perusahaan. Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang

operasional, keuangan, akuntansi, sumber daya manusia dan kegiatan lainnya.

4) Operation Director

Direktur operasional adalah seorang yang memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan. Hal tersebut mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional. Dalam melakukan tugasnya, direktur operasional sangat berkaitan pada bidang perusahaannya.

5) Manager IT Corporate

Bertanggung jawab melakukan pengembangan dan peningkatan sistem informasi dan teknologi dalam suatu perusahaan. bertanggung jawab dalam keseluruhan proses yang berkaitan dengan departemen IT. memastikan semua sistem IT berjalan lancar dan memutuskan solusi jika terjadi permasalahan.

6) Vice President Customer Experience

Tugas:

- Memimpin dan memantau semua kantor cabang yang dibawah.
- Mengawasi kinerja dan manajemen dari setiap cabang.
- Memastikan pencapaian target setiap tahunnya.
- Membuat target penjualan atau produksi.

Wewenang

- Menentukan target penjualan atau produksi setiap tahun.
- Memberikan tugas kepada setiap bawahan yang dibawah secara langsung

7) Manager Corporate HR

- Mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia dan berbagai macam prosedur yang berkaitan dengan staff di dalam perusahaan.
- Merencanakan, mengatur dan memantau aktivitas dan tindakan dari bagian HR.
- Bertanggung jawab atas pengembangan dan perencanaan tujuan bagian HR, tujuan serta sistem atau prosedur pelaksanaannya.

8) Sales And Marketing Director

Sales director atau direktur penjualan adalah pihak yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengawasan fungsi-fungsi penjualan utama dalam perusahaan.

- *Sales director* tim manajemen penjualan, dan tim *sales support*. *Sales director* perlu memastikan bahwa semua departemen bekerja secara efektif untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas penjualan.
- *Sales director* memiliki tanggung jawab seputar mengatur dan memonitor perencanaan, penetapan, pengaturan kuota, pelaporan, manajemen, optimisasi proses penjualan, pelatihan penjualan, desain tugas, implementasi program penjualan, identifikasi dan rekrutmen *sales*, hingga keperluan administrasi.

9) Bussines Development Director

Tanggung jawab inti dari Business Development adalah menumbuhkan bisnis. Proses mengembangkan bisnis perusahaan tergantung pada industri

masing-masing perusahaan. Namun, inti tanggung jawab Business Development tetap sama.

- Riset pasar, mencari peluang pelanggan baru, dan menjaga hubungan dengan pelanggan.
- Bekerja sama dengan divisi lain seperti divisi teknis untuk memenuhi kebutuhan pelanggan/pasar
- Mengembangkan dan mempresentasikan rencana pengembangan bisnis perusahaan
- Perbarui pengetahuan tentang perkembangan pasar dan pesaing
- Melakukan penelitian secara teratur pengembangan bisnis perusahaan.

Business Development juga memiliki beberapa tugas yang harus mereka lakukan setiap harinya. Tugas Business Development antara lain:

- Menghubungi klien potensial untuk menjalin hubungan dan mengatur pertemuan
- Merencanakan dan mengawasi inisiatif pemasaran baru
- Meneliti organisasi dan individu untuk menemukan peluang baru
- Meningkatkan nilai pelanggan saat ini sambil menarik yang baru
- Menemukan dan mengembangkan pasar baru dan meningkatkan penjualan
- Menghadiri konferensi, rapat, dan acara industry
- Mengembangkan penawaran dan proposal untuk klien
- Mengembangkan tujuan untuk tim pengembangan dan pertumbuhan bisnis dan memastikan mereka terpenuhi

- Melatih personel dan membantu anggota tim mengembangkan keterampilan mereka.

10) Finance & Accounting Director

- Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan serta pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya.

11) Legal HR & GA Director

- HR Legal bertanggung jawab atas berbagai urusan legalitas karyawan, termasuk di dalamnya pemenuhan hak pekerja. Bekerja sama dengan pemerintah dalam perihal aturan ketenaga kerjaan.
- Mengevaluasi dan memformulasikan kebijakan organisasi sesuai dengan UU Tenaga Kerja yang berlaku di Indonesia

- Menyiapkan dan mengarsipkan dokumen-dokumen terkait tenaga kerja untuk diajukan ke badan hukum terkait
- Memastikan organisasi sejalan dengan regulasi dan perundang-undangan yang berlaku
- Berkoordinasi dengan pihak legal organisasi dan departemen lain dalam hal perlindungan hak dan kewajiban karyawan



BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya dan analisis data responden, yang dilakukan untuk menjawab tujuan survei yang diselidiki. Survei mengidentifikasi beberapa responden dari data yang diperoleh penulis. Semua kuisioner yang telah dibagikan telah dibagikan dan dapat digunakan sebagai data untuk penelitian ini. Untuk mengingatkan tentang pentingnya responden dalam survei ini, maka peneliti mempertimbangkan responden berdasarkan beberapa kriteria, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Data dari tabel distribusi dijelaskan satu per satu adalah sebagai berikut:

5.1.1 Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	27	100,00
2	Perempuan	0	0,00
Total		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.1 dapat diketahui bahwa dari total jumlah 27 orang responden, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden atau sebesar 100,00% dan dalam penelitian ini tidak adanya responden yang berjenis kelamin perempuan yang dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan pengadaan

dibidang jasa minyak dan gas bumi. PT. Vadhana Internasional merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa minyak dan gas bumi dan memerlukan karyawan yang memiliki fisik yang kuat untuk dapat bekerja dilapangan.

5.1.2 Identitas Berdasarkan Tingkat Umur

Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan tingkat umur:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	2	7,41
2	26 - 30 Tahun	9	33,33
3	31 - 35 Tahun	5	18,52
4	> 36 Tahun	11	40,74
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 27 responden yang berumur >36 tahun sebanyak 11 orang (40,74%), berumur antara 26-30 tahun sebanyak 9 orang (33,33%), berumur 31-35 tahun sebanyak 5 orang (18,52%) dan yang berumur 20-25 tahun keatas sebanyak 2 orang (7,41%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berumur >36 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak, sedangkan responden dengan umur 20-25 tahun merupakan jumlah responden yang paling sedikit. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini dominan pada tingkat umur >36 tahun, yang berarti perusahaan memperkerjakan karyawan dan mempertahankan karyawan lama untuk dapat selalu memberikan kontribusi pada perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.1.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan atau ilmu yang pernah didapatkan oleh para karyawan dibangku tingkat pendidikan formal. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan tingkat umur:

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	10	37,04
2	DIPLOMA III	3	11,11
3	SARJANA S1	14	51,85
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa dari 27 responden yang memiliki pendidikan Sarjana S1 sebanyak 14 karyawan atau (51,85%), kemudian yang berlatar belakang SMA/SMK sebanyak 10 karyawan atau (37,04%) dan selanjutnya sebanyak 3 karyawan atau sebesar (11,11%) dengan latar pendidikan Diploma III jurusan teknik. Hal ini menunjukkan bahwa responden dominan dalam penelitian ini yaitu latar belakang Sarjana S1 yang berarti dalam perusahaan ini lebih menekankan pada pendidikan sarjana sebagai keberhasilan perusahaan dan menjalankan aktivitas dilapangan.

5.1.4 Identitas Berdasarkan Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Masa bekerja juga dapat diukur melalui kematangan dari diri karyawan tersebut dalam bekerja seperti memahami pekerjaan, dapat memimpin bawahan dan lain sebagainya. Berikut ini akan dijabarkan identitas responden berdasarkan masa bekerja:

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	4	14,81
2	5-10 Tahun	9	33,33
3	>10 Tahun	14	51,85
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 27 responden yang memiliki masa kerja >10 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 14 karyawan atau 51,85% sedangkan masa kerja responden yang memiliki masa kerja paling sedikit yaitu dengan masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 4 karyawan atau sebesar 14,81%. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki masa kerja >10 tahun mereka telah bekerja dan yang lama bekerja juga sudah sangat berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti instrumen yang digunakan untuk memperoleh data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang sedang diukur. Karena itu perangkat yang valid adalah perangkat yang benar-benar cocok untuk mengukur apa yang ukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi bivariat. Dapat dikatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hasil pengujian ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Life Balance (X)	Item.1	0,784	0,367	<i>Valid</i>
	Item.2	0,870	0,367	<i>Valid</i>
	Item.3	0,541	0,367	<i>Valid</i>
	Item.4	0,835	0,367	<i>Valid</i>
	Item.5	0,810	0,367	<i>Valid</i>
	Item.6	0,725	0,367	<i>Valid</i>
	Item.7	0,836	0,367	<i>Valid</i>
	Item.8	0,883	0,367	<i>Valid</i>
	Item.9	0,790	0,367	<i>Valid</i>
	Item.10	0,536	0,367	<i>Valid</i>
	Item.11	0,595	0,367	<i>Valid</i>
	Item.12	0,570	0,367	<i>Valid</i>
	Item.13	0,403	0,367	<i>Valid</i>
	Item.14	0,602	0,367	<i>Valid</i>
	Item.15	0,457	0,367	<i>Valid</i>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel di atas, nilai r-hitung pada tabel yang lebih kecil dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut tidak dapat mengukur variabel yang diukur, $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi skor pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam penelitian melebihi r-tabel valid 0,367.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Tes keyakinan (reliabilitas) digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel penelitian. Jika nilai variabel Cronbach's alpha adalah 0,60 atau lebih tinggi, maka dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>Critical Value</i>	Kesimpulan
Work Life Balance (X)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Suatu perangkat dinyatakan reliabel jika nilai faktor reliabilitas yang dihasilkan minimal 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan, nilai faktor reliabilitas work-life balance (X) adalah 0,911. Dari kedua variabel tersebut, nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Semua peralatan yang saat ini digunakan dinyatakan dapat diandalkan.

5.3 Analisis Deskriptif Work Life Balance

Menurut Schermerhorn dari Ramadhani (2013), work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Teorinya adalah bahwa "pekerjaan" dan "keluarga" didasarkan pada wilayah atau lingkungan yang berbeda dan saling mempengaruhi. Di sisi lain, menurut Lazar, Osoian, & Ratiu (2010), penting untuk memahami work-life balance sejak awal, namun bukan berarti mengalokasikan waktu yang sama untuk pekerjaan atau peran lain. Namun, dalam arti yang lebih luas, keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kepuasan dengan keterlibatan yang berbeda dalam peran yang berbeda.

5.3.1 Work Interference With Personal Life

Dimensi ini menunjukkan seberapa besar pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat sulit untuk mengatur waktu untuk kehidupan pribadi.

a) Jumlah Lamanya Jam Bekerja

Jam kerja adalah jam kerja yang dapat dilakukan pada siang hari atau pada malam hari. Ketentuan jam kerja di atas hanya mengatur batas jam kerja 7 atau 8 hari seminggu atau 40 jam seminggu, bukan jam kerja atau awal dan akhir jam kerja. Pengaturan jam kerja harian dan mingguan atau awal dan akhir jam kerja harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan para pihak dalam perjanjian kerja bersama dan perjanjian bersama (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB). Hasil tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel berikut adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Jumlah Lamanya Jam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	44,44
2	Setuju	14	51,85
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 51,85%, sedangkan untuk responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 44,44% dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3,70% menyatakan netral. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa, jumlah lama bekerja pada PT. Vadhana International telah sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku. Peraturan jam kerja di atas hanya menetapkan batas jam kerja 7 sampai 8 jam sehari, atau 40 jam seminggu. Melihat

jawaban dan jam kerja selama ini, kita dapat melihat bahwa jam kerja dan jam kerja karyawan perusahaan ini sesuai dengan undang-undang.

b) Energi Tenaga Kerja

Mencari karyawan terbaik sebenarnya sangat sulit bagi perusahaan, karena penilaiannya sendiri harus sangat detail. Sebagian besar perusahaan berusaha untuk mempertahankan karyawan dengan kekuatan dan kemampuan yang besar untuk memajukan tujuan mereka. Hasil tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel berikut adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Energi Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	37,04
2	Setuju	15	55,55
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat diketahui sebanyak 15 responden atau sebesar 55,55% menjawab setuju, kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 37,04% menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 2 responden atau sebesar 7,41% menyatakan netral. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa karyawan PT. Vadhana International telah merasakan adanya tidak adanya karyawan kekurangan energi dalam bekerja, mereka dapat meminimalisir kelelahan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat bekerja untuk keesokan harinya. Semua karyawan diberikan kebutuhan dan asupan gizi yang cukup seperti adanya sembako yang di berikan untuk setiap bulannya.

c) Waktu Bertemu Keluarga Waktu Kehidupan Pribadi

Setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang mereka butuhkan untuk hidup. Bahkan, tidak jarang kita kesulitan mengalokasikan waktu untuk anggota keluarga dan pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Namun selain kedisiplinan itu, karyawan juga bisa meningkatkan peluang bertemu keluarga. Karyawan tidak harus bekerja lembur sampai malam, karena pekerjaan yang selesai tepat waktu dan tidak terlambat menghemat waktu. Hasil tanggapan responden yang ditunjukkan pada tabel berikut adalah sebagai berikut.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Waktu Bertemu Keluarga Waktu Kehidupan Pribadi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18,52
2	Setuju	15	55,55
3	Netral	5	18,52
4	Tidak Setuju	2	7,41
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat diketahui sebanyak 15 responden atau sebesar 55,55% menjawab setuju, kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 18,52% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 responden menyatakan netral dan sebanyak 2 responden atau sebesar 7,41% menyatakan tidak setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis bahwa karyawan PT. Vadhana International telah merasakan adanya tidak adanya hambatan untuk berkumpul dengan keluarga maupun dengan aktivitas pribadi. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan waktu berkumpul dengan keluarga

merupakan suatu kebanggaan dari seorang karyawan terlebih bisa melihat tumbuh kembang anak dan tahu dengan lingkungan sekitarnya.

d) Tekanan Kerja

Setiap pekerja profesional memiliki cara yang unik dalam menghadapi tekanan kerja. Beberapa dapat menangani semua tekanan dengan cara yang sangat hati-hati, sementara yang lain bisa marah pada apa yang tidak dapat mereka kendalikan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tekanan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	40,74
2	Setuju	14	51,85
3	Netral	2	7,41
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 51,85%, sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 40,74% dan sebanyak 2 responden atau sebesar 7,41% menyatakan netral. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa tekanan kerja pada perusahaan sangat diperlukan karena untuk memberikan pecutan bagi semua karyawan agar giat dalam bekerja dan tidak untuk bermalas malasan untuk bekerja. Namun, perusahaan juga harus memperhatikan beberapa aspek jika para karyawan tersebut harus bekerja

dilapangan dan dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu seperti pemberian reward dan lainnya.

Tabel 5.11
Rekapitulasi Tanggapan Dimensi *Work Interference With Personal Life*

No	Sub Indikator	Pernyataan Responden					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jumlah Lamanya Jam Bekerja	12	14	1	-	-	
	Nilai Bobot	60	56	1	-	-	117
2	Energi Kerja	10	15	2	-	-	
	Nilai Bobot	50	60	6	-	-	106
3	Waktu Bertemu Keluarga Waktu Kehidupan Pribadi	5	15	5	2	-	
	Nilai Bobot	25	60	15	4	-	104
4	Tekanan Kerja	11	14	2	-	-	
	Nilai Bobot	55	56	6	-	-	117
Total Bobot Skor		190	232	28	4	-	444

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden dimensi *work interference with personal life* adalah 444.

Bobot tanggapan responden ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 4
- Jumlah Responden = 27
- Bobot Maksimum = 540
- Bobot Minimum = 108
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 79
- Interval = $\frac{540 - 108}{5}$

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
108	187	266	345	424
				X
				503

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi work interference with personal life pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori sangat tinggi. Artinya work interference with personal life dalam PT. Vadhana Internasional memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sehingga para karyawan dapat bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

5.3.2 *Personal Life Inteference With Work*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan kerjanya. Misalnya, jika seseorang memiliki masalah dengan kehidupan pribadinya, ini dapat menghambat kinerjanya di tempat kerja.

a) **Kenyamanan Kerja**

Kenyamanan adalah tempat dimana kita menghargai, aman, bahagia dan tidak memberatkan. Kenyamanan perlu didapatkan oleh setiap orang dalam setiap aktivitasnya. Jika karyawan tidak nyaman, apa pun yang lakukan, karyawan tidak akan maksimal. Berikut ini hasil tanggapa responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	48,15
2	Setuju	14	51,85
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 48,15%, sedangkan

untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 51,85%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat setuju, dari tanggapan diatas maka peneliti dapat menganalisis bahwa kenyamanan karyawan dalam bekerja sudah sangat baik, hal ini dipicu karena karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, perusahaan menerapkan budaya K3 sehingga kenyamanan, kemananan dan keselamatan kerja pada perusahaan dapat diminimalisir.

b) Tuntutan Kerja

Menurut Hussain dan Khalid (2011), tuntutan pekerjaan merupakan sumber stres kerja yang berhubungan dengan banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu yang terbatas, sehingga menyulitkan karyawan atau saat melakukan pekerjaan yang tidak diharapkan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tuntutan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	40,74
2	Setuju	16	59,26
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 40,74%, sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 44,44%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti

dapat menganalisis bahwa para karyawan yang bekerja pada PT. Vadhana International dituntut untuk dapat bekerja sebaik mungkin dan memungkinkan untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

c) Tugas dan Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah satu atau sekumpulan hal atau kegiatan yang mengikat seseorang dan bersifat wajib dalam kaitannya dengan jabatan yang diemban orang tersebut. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tugas dan Tanggung Jawab

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	48,15
2	Setuju	14	51,85
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 51,85%, sedangkan untuk reponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 48,15%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori setuju, dari tanggapan diatas maka peneliti dapat memberikan analisis bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan sudah baik dan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan agar hasil kerjanya memuaskan. Tugas merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh seorang baik sebagai akibat dari jabatan yang dimilikinya maupun diberikan oleh pihak lain dan selain itu karyawan harus dapat bertanggung jawab dengan apa yang telah dibebankan kepada karyawan.

d) Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas

Ketepatan waktu berkaitan dengan ada tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah dijadwalkan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Menyelesaikan Tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	51,85
2	Setuju	12	44,44
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 4,44%, sedangkan untuk reponden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 51,85% dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3,70% menjawab netral. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa tanggapan responden dalam menyelesaikan tugas dinilai telah baik. Namun terdapat 1 responden menilai bahwa dirinya kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini terjadi mungkin saja karyawan tersebut memiliki masa kerja yang kurang sehingga belum berpengalaman dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu.

e) Pola Dalam Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pekerja dapat

menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tugas yang diberikan, itu tidak akan menjadi beban kerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pola Dalam Beban Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	48,19
2	Setuju	13	48,19
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai pola dalam beban kerja maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 48,19%, sedangkan untuk repsonden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 48,19% dan sebanyak 1 responden atau sebesar 3,70% menjawab cukup setuju. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan repsonden dalam kategori sangat setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa tanggapan responden ini mengenai beban kerja pada PT. Vadhana International dirasakan oleh karyawan telah baik dan sesuai harapan para karyawan, perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut dan tidak memberikan beban pekerjaan yang melebihi batas kemampuan karyawan.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Personal Life Interference With Work*

No	Sub Indikator	Pernyataan Responden					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kenyamanan Kerja	13	14	-	-	-	
	Nilai Bobot	65	56	-	-	-	121
2	Tuntutan Kerja	11	16	-	-	-	
	Nilai Bobot	55	64	-	-	-	119
3	Tugas dan Tanggung Jawab	13	14	-	-	-	
	Nilai Bobot	65	56	-	-	-	121
4	Tetap Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas	14	12	1	-	-	
	Nilai Bobot	70	48	3	-	-	121
5	Pola Dalam Beban Kerja	13	13	1	-	-	
	Nilai Bobot	65	52	3	-	-	116
Total Bobot Skor		320	276	6	-	-	598

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden dimensi *personal life interference with work* adalah 598.

Bobot tanggapan responden ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 5
- Jumlah Responden = 27
- Bobot Maksimum = 675
- Bobot Minimum = 135
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 108
- Interval = $\frac{675 - 135}{5}$

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
135	234	351	459	567
				X

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi personal life work interference with personal life pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori sangat tinggi. Indikator yang memiliki nilai skor tinggi adalah indikator tuntutan kerja, artinya personal life work interference with work dalam PT. Vadhana Internasional memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sehingga para karyawan telah mengarahkan dirinya untuk perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.3.3 Personal Life Enhancement Of Work

Dimensi ini mengacu pada bagaimana kehidupan individu dapat meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Misalnya, jika karyawan merasa senang karena kehidupan pribadi yang menyenangkan, karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja.

a) Suasana Kerja

Suasana tempat kerja yang cerah dan hangat dapat memotivasi Anda untuk bekerja dan mencapai hasil maksimal yang melebihi harapan karyawan. Persahabatan yang terjalin antara karyawan dan rekan kerja pasti membuat pekerjaan mereka lebih nyaman. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Sesuai	15	55,55
2	Sesuai	12	44,44
3	Netral	-	-
4	Tidak Sesuai	-	-
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai suasana kerja maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sesuai sebanyak 15 responden atau sebesar 55,56% dan sedangkan untuk reponden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 12 responden atau sebesar 44,44%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa suasana kerja pada PT. Vadhana International dianggap telah baik, hal ini memungkinkan perusahaan memberikan suasana kerja yang nyaman, bersih, tidak bising dan lain sebagainya. Suasana kerja yang nyaman ini telah sesuai harapan para karyawan. Suasana kerja yang ceria dan hangat tentu akan membuat lebih semangat dalam bekerja dan hasil kerja yang didapatkan pun maksimal.

b) Kehidupan Pribadi Menyenangkan

Manusia adalah makhluk sosial dan membutuhkan orang lain untuk menjalani hidup dan kehidupannya. Setiap kali kita bersosialisasi, sangat menyenangkan menjadi seseorang yang selalu disukai orang. Namun, menjadi pribadi yang menarik bagi lingkungan tidak semudah membalikkan telapak tangan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Pribadi Menyenangkan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	25,93
2	Setuju	19	70,37
3	Netral	1	3,70
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai suasana kerja maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 70,37%, sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 25,93% dan kemudian sebanyak 1 responden atau sebesar 3,70% menyatakan netral. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori setuju, dari tanggapan tersebut peneliti menilai bahwa kehidupan pribadi karyawan PT. Vadhana International ini sudah baik, para karyawan merasakan senang dan sejahtera dapat bekerja pada perusahaan, perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya seperti rumah tinggal, bahan pokok dan lainnya.

c) Kelelahan Dalam Bekerja

Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang dialami oleh karyawan dan dapat mengakibatkan berkurangnya vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan yang umum dialami oleh pekerja dan ditandai dengan waktu reaksi yang lambat dan kelelahan. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kelelahan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	62,96
2	Setuju	10	37,04
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai suasana kerja maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau

sebesar 62,96% dan sedangkan untuk responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 37,04%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat setuju, dari uraian tabel diatas peneliti memberikan analisis bahwa karyawan merasa kelelahan jika diberikan beban kerja yang berlebihan terutama pada karyawan yang bekerja pada lapangan sehingga mereka merasa kelelahan saat bekerja sehingga dapat menurunkan hasil kerja atau produktivitas kerja, kelelahan kerja suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja

d) Hubungan Dengan Atasan dan Bawahan

Hubungan dengan atasan merupakan salah satu faktor karyawan menganggap pekerjaannya sebagai berkah atau beban jangka panjang. Sebaik apapun seorang karyawan, jika hubungan dengan atasannya tidak baik, semuanya akan menjadi beban. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Atasan dan Bawahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	55,55
2	Setuju	12	44,44
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai hubungan dengan atasan dan bawahan maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 55,55% dan sedangkan untuk responden yang

menjawab setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 44,44%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka menjaga hubungan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja, hal ini di butuhkan karena untuk memperlancar proses pekerjaan dan tidak terjadi kesalahpahaman antara atasan dan bawahan, jika hubungan dengan atasan kurang baik, maka semuanya hanya akan menjadi suatu beban bagi karyawan.

e) Kehidupan Sosial di Luar Pekerjaan

Kemampuan beradaptasi dikenal sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru. Kemampuan beradaptasi itu sendiri adalah keterampilan yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku dalam menanggapi situasi baru. Kemampuan beradaptasi mencakup semua kemampuan yang diperlukan untuk mengubah perilaku dan ucapan dengan cara yang halus, akurat, dan konsisten. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Sosial di Luar Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	44,44
2	Setuju	15	55,56
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai kehidupan sosial di luar pekerjaan maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 15

responden atau sebesar 55,56% dan sedangkan untuk repsonden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 44,44%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan repsonden dalam kategori setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa karyawan tersebut mudah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya ataupun diluar pekerjaan, kemampuan beradaptasi karyawa dapat dikenal sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Dengan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik akan sangat berpengaruh pada kelangsungan karir seseorang.

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Personal Life Enchancement Of Work*

No	Sub Indikator	Pernyataan Responden					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Suasana Kerja	12	15	-	-	-	
	Nilai Bobot	60	50	-	-	-	110
2	Kehidupan Pribadi Menyenangkan	7	19	1	-	-	
	Nilai Bobot	35	76	3	-	-	114
3	Kelelahan Dalam Bekerja	17	10	-	-	-	
	Nilai Bobot	85	40	-	-	-	125
4	Hubungan Dengan Atasan dan Bawahan	12	15	-	-	-	
	Nilai Bobot	60	50	-	-	-	110
5	Kehidupan Sosial di Luar Pekerjaan	15	12	-	-	-	
	Nilai Bobot	75	48	-	-	-	123
	Total Bobot Skor	315	264	3	-	-	582

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden dimensi *personal life work interference enchancement of*

work adalah 582. Bobot tanggapan responden ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 5
- Jumlah Responden = 27
- Bobot Maksimum = 675
- Bobot Minimum = 135
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 108
- Interval = $\frac{675 - 135}{5}$

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
135	234	351	459	567
				X

Berdasarkan pada interval kategori yang digambarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *personal life interference enchancement of work* pada PT. Vadhana Internasional berada pada kategori tinggi. Artinya *personal life interference enchancement of work* dalam PT. Vadhana Internasional memiliki tingkat hubungan yang tinggi pada *work life balance*, indikator yang memiliki nilai skor tinggi yaitu kelelahan dalam bekerja berarti para pegawai memiliki tekanan maupun desakan dalam bekerja yang membuat mereka kelelahan karna juga menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja.

5.3.4 Work Enchancement Of Personal Life

Dimensi ini mengacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat meninggalkan kualitas hidup pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu di tempat kerja memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan ini dalam kehidupan sehari-hari.

a) Mengimplemtasikan Pengetahuan dan Pelatihan Kehidupan Pribadi

Pengembangan pribadi mencakup semua kegiatan yang berkontribusi pada kesadaran diri dan pengembangan identitas, pengembangan bakat dan potensi, pengembangan bakat dan promosi kinerja, peningkatan kualitas hidup, dan realisasi impian dan cita-cita. Tidak ada batasan dalam pengembangan diri. Konsep tersebut mencakup kegiatan formal dan informal untuk mengembangkan orang lain. Berikut ini hasil tanggapan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mengimplemtasikan Pengetahuan dan Pelatihan Kehidupan Pribadi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	51,85%
2	Setuju	13	48,15%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		27	100,00

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai mengimplemtasikan pengetahuan dan pelatihan kehidupan pribadi maka dapat diketahui jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau sebesar 51,85% dan sedangkan untuk reponden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 48,15%. Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan reponden dalam kategori sangat setuju, dilihat dari tanggapan tersebut maka peneliti dapat menganalisis bahwa karyawan dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang para karyawan miliki. Pengembangan pribadi mencakup semua kegiatan yang berkontribusi pada kesadaran diri dan pengembangan identitas, pengembangan bakat dan potensi, pengembangan bakat

dan promosi kinerja, peningkatan kualitas hidup, dan realisasi impian dan cita-cita.

Tabel 5.25
Rekapitulasi Tanggapan Responden Dimensi *Work Enhancement Of Personal Life*

No	Sub Indikator	Pernyataan Responden					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Mengimplemtasikan Pengetahuan dan Pelatihan Kehidupan Pribadi	14	13	-	-	-	-
	Nilai Bobot	70	52	-	-	-	122
	Total Bobot Skor	70	52	-	-	-	122

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden dimensi *work enhancement of personal life* adalah 122.

Bobot tanggapan responden ini dapat dijelaskan pada interval kategori berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 1
- Jumlah Responden = 27
- Bobot Maksimum = 135
- Bobot Minimum = 27
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 22
- Interval = $\frac{135 - 27}{5}$

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
27	49	71	93	115
				X
				137

Berdasarkan interval kategori di atas, maka dimensi *work enhancement of personal life* pada PT. Vadhana International berada pada kategori sangat tinggi. Ini berarti gangguan pekerjaan dengan kehidupan (*work enhancement of personal life*) pribadi di PT. Vadhana Internasional sangat memuaskan, memiliki

tingkat WLB pada perusahaan yang tinggi, tidak memiliki batasan pengembangan diri dan konsepnya mencakup kegiatan formal dan informal untuk mengembangkan orang lain..

5.4 Pembahasan

Dari hasil analisis yang dilakukan, penulis melakukan dua pengujian diantaranya pengujian validitas dan reliabilitas pada karyawan tentang *work life balance* dimana para karyawan diberikan beberapa pernyataan yang ditujukan kepada karyawan diketahui hasilnya sangat signifikan atau bisa dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,367). Dengan pengujian yang kedua yaitu reliabilitas dimana dari tingkat uji reliabilitas ini adalah konstan atau reliabel terhadap butir pernyataan yang di jawab oleh karyawan.

5.4.1 Work Interference with Personal Life (WIPL)

Kemudian untuk nilai skor terendah pada dimensi ini adalah *work interference with personal life* (gangguan kerja dengan kehidupan pribadi) dengan indikator waktu bertemu keluarga dan waktu kehidupan pribadi yaitu karyawan menilai bahwa jam kerja pada perusahaan tidak sesuai dengan harapan para karyawan, sehingga minimnya waktu yang dibutuhkan karyawan sangat terbatas.

Dimensi *work interference with personal life* mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menjadi penghambat atau mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang mengganggu atau menghambat kehidupan pribadi seorang karyawan berpotensi untuk menimbulkan konflik, baik dalam pekerjaan ataupun kehidupan pribadi seseorang. Dimensi *work interference with personal life* merupakan dimensi pertama dari teori *work-life balance*. Pada dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu; jumlah jam kerja, waktu bertemu keluarga dan

waktu untuk kehidupan pribadi. Semua indikator dalam dimensi ini mengacu pada jumlah waktu keterlibatan karyawan baik dalam pekerjaan ataupun dalam kehidupan pribadi. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk menyatakan tingkat work-life balance seorang karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah ataupun kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Tingkat keseimbangan memang tidak bisa hanya diukur dengan waktu saja, tetapi bagaimana seorang karyawan dapat memaksimalkan keterlibatannya dalam waktu yang telah mereka alokasikan untuk setiap aspek dalam kehidupan. Jika keseimbangan hanya diukur dari waktu semata maka keseimbangan tersebut tidak akan pernah tercapai, karena akan selalu ada ketimpangan terhadap pembagian waktu tersebut.

5.4.2 Personal Life Interference with Work (PLIW)

Personal Life Interference with Work adalah dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Batas antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan bisa sangat sulit terpisahkan, namun setiap karyawan harus dapat membagi batas tersebut agar dapat mengurangi tingkat stress baik dalam kehidupan pekerjaan ataupun kehidupan pribadi. Dari hasil wawancara yang dilakukan, didapati bahwa kehidupan pribadi karyawan PT. Vadhana Internasional tidak mengganggu pekerjaannya karena justru kehidupan pribadi karyawan memberikan dampak positif. Dukungan sangat diberikan oleh keluarga dan temanteman kepada karyawan PT. Vadhana Internasional Karyawan mengatakan bahwa keluarga memahami kesibukan mereka sebagai karyawan bank. Bagi karyawan yang sudah berkeluarga, mereka mengatakan bahwa tidak ada hambatan yang diberikan oleh keluarga terkait

pekerjaan, karena karyawan menikah setelah mereka menjadi karyawan PT. Vadhana Internasional yang membuat keluarga dapat memahami itu. Untuk karyawan yang belum menikah pun, perannya sebagai seorang anak tidak menghambat pekerjaan sehari-hari.

Setiap perusahaan memberikan cuti tahunan yang merupakan hak karyawan dan cuti ini memang harus diambil oleh setiap karyawan, karena ketika seorang karyawan tidak memanfaatkan waktu cuti ini maka akan menimbulkan kecurigaan terhadap karyawan tersebut. Biasanya pengambilan cuti berkaitan dengan peran seorang karyawan terhadap kehidupannya di luar pekerjaan, dimana karyawan ingin menghabiskan waktu lebih dengan keluarga seperti liburan, pulang ke kampung halaman atau bahkan sekedar untuk istirahat di rumah. Tanggung jawab yang berbeda-beda dijalani oleh setiap karyawan PT. Vadhana Internasional, baik dalam pekerjaan ataupun tanggung jawab di rumah. Beberapa informan yang diwawancarai, tiga diantaranya menjalani peran sebagai seorang kepala keluarga dan tiga orang lainnya masih belum memiliki beban untuk keluarga mereka sendiri. Walaupun peran yang dijalankan berbeda tetapi, para karyawan ini kompak mengatakan bahwa keluarga mereka tidak pernah membatasi atau menghalangi pekerjaan mereka selama ini. Distraksi dari keluarga pasti selalu ada, seperti kabar orang tua sakit dan lain sebagainya namun sebisa mungkin para karyawan dapat memfokuskan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa mengesampingkan peran dalam keluarga.

5.4.3 Personal Life Enhancement of Work Life (PLEW)

Berdasarkan analisis deskriptif hasil tanggapan responden maka dapat di peroleh kesimpulan bahwa tanggapan responden mendapatkan hasil yang

memuaskan dimana para karyawan menjawab setuju, pada dimensi *personal life enhancement of work* (peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan) memiliki nilai skor tertinggi pada indikator Kelelahan dalam bekerja, artinya perusahaan menekankan pada karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mengambil waktu jam kerja lebih dapat meningkatkan suasana kerja yang lebih baik lagi.

Personal Life Enhancement of Work Life merupakan dimensi *work-life balance* yang ketiga dan dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa dengan adanya dukungan dari orang terdekat seperti keluarga ataupun lingkungan sosial para karyawan. Indikator dari dimensi ini ada tiga yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan kehidupan sosial di luar pekerjaan. Suasana kerja bisa disebut juga sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan. Hal ini yang nampak pada PT. Vadhana Internasional, peneliti memperhatikan lingkungan fisik PT. Vadhana Internasional terlihat sangat bersih dan tertata rapi bahkan dari mulai parkir hingga ruangan-ruangan lainnya pun tertata rapi dengan pendingin ruangan dan pengharum ruangan. Di luar pekerjaan, kehidupan sosial karyawan juga memberikan dampak positif kepada pribadi karyawan. Karyawan selalu meluangkan waktu untuk bisa bertemu dengan teman-

teman, misalnya sekedar makan bersama ataupun berbagi keluh kesah tentang pekerjaan. Setiap setelah bertemu dengan teman, karyawan merasa seperti mendapatkan energi lebih untuk bekerja keesokan harinya.

5.4.4 Work Enhancement of Personal Life (WEPL)

Dimensi yang terakhir ini memberikan gambaran sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seorang karyawan. Tidak hanya kehidupan pribadi yang dapat memberikan dampak baik bagi pekerjaan, tetapi pekerjaan pun dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan pribadi setiap karyawan. Dampak positif yang dapat dirasakan karyawan salah satunya adalah kemampuan yang mereka dapatkan di kantor bisa diaplikasikan pada kehidupan di luar kantor. Hal ini menjadi value lebih bagi karyawan bahwa apa yang dikerjakan di kantor dapat membantunya di luar. Dari hasil wawancara yang dilakukan, karyawan mengatakan bahwa banyak kemampuan yang didapat selama bekerja sebagai karyawan PT. Vadhana Internasional.

Kemampuan-kemampuan yang sudah didapat selain untuk menunjang pekerjaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, itu juga dapat membantu kehidupan mereka di luar kantor. Kemampuan yang didapatkan para karyawan selama bekerja baik melalui pelatihan yang diadakan ataupun yang karyawan dapatkan selama mengerjakan pekerjaannya, kemampuan-kemampuan ini yang dianggap oleh para karyawan dapat membantu kehidupan mereka di luar kantor. Contohnya karyawan bagian sekretariat dan umum yang merasa kemampuan public relation yang dimiliki sangat membantunya untuk dapat menempatkan diri dengan orang yang berbeda-beda karena ia terbiasa untuk bertemu dengan orang-orang dari berbagai jabatan selama bekerja.

Dari hasil tanggapan tersebut, karyawan atau responden menyetujui work-life balance yang meliputi (WIPL, PLIWL, PLEW, WEPL), responden adalah dimensi dan kehidupan WIPL (Individual Work Interference), dan perusahaan adalah work-life balance digunakan untuk pengukuran, hasil ini ditampilkan dalam tabel ringkasan untuk setiap dimensi agregasi data survei work-life balance.

Hasil survei ini sejalan dengan survei sebelumnya yang dilakukan oleh I Made Devan Ganapathi (2016), menunjukkan bahwa work-life balance secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Katherina Shinta (2019) dengan hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kebosanan kerja dengan work-life balance pada pekerja kilang RU III serta sejalan dengan survei tersebut.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Life Balance pada PT. Vadhana Internasional dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden sudah baik, hal ini dapat terlihat penerapan Work Life Balance dan kesanggupan para karyawan dapat membagi waktunya secara baik untuk hal pekerjaan ataupun dengan kehidupan pribadi karyawan.
2. Hasil analisis deskriptif yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari para responden yang ditujukan kepada karyawan sangat baik. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menerima standar kerja perusahaan secara baik sehingga pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan menerapkan tingkat kedisiplinan agar pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjadi masalah dalam pekerjaan yang telah diberikan.
3. Seluruh dimensi yang digunakan dalam pengukuran WLB menunjukkan bahwa dimensi *personal life enchancement of work* (peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan) memiliki kontribusi besar pada penelitian ini dengan memiliki nilai skor tertinggi pada indikator kelelahan dalam bekerja, artinya perusahaan menekankan pada karyawan agar dapat bekerja semaksimal mungkin agar tujuan dan target perusahaan dapat

tercapai dengan baik, dengan memberikan bonus guna untuk menciptakan suasana hati yang lebih baik lagi

6.2 Saran

Saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan diantaranya sebagai berikut:

1. PT. Vadhana Internasional hendaknya dapat memberikan cuti atau waktu pada karyawan untuk dapat menyegarkan kembali suasana hati khususnya bertemu dengan keluarga karena semangat karyawan untuk bekerja terdapat pada keluarga seperti bertemu dengan anak, istri dan sanak saudara lainnya ini terlihat pada dimensi *personal life encnanchement of work* (peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan) dengan indikator kelelahan dalam bekerja.
2. PT. Vadhana International dapat memberikan kejelasan mengenai pada dimensi *work interference with personal life* (Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi) untuk indikator waktu bertemu keluarga dan waktu kehidupan pribadi, karena indikator ini dianggap lemah yang berarti perusahaan perlu memberi waktu luang kepada karyawan guna menciptakan suasana hati yang baik sehingga target perusahaan dapat tercapai.
3. Perusahaan perlu memberikan waktu luang serta hak cuti untuk karyawan yang telah menyelesaikan target dari perusahaan agar dapat fokus dengan keluarga serta hiburan dari perusahaan guna meningkatkan stabilitas antara di perusahaan dengan kehidupan pribadi. Ini terdapat pada dimensi *personal life encnanchement of work* (peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan) dengan indikator kelelahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Putri Novelia. 2018. *Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir*. Surabaya: jurnal ekonomi.
- Asaloei, Sandra. 2018. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Malang:jurnal ekonomi
- Asepta, Uki Yonda. 2017. *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Malang: jurnal ekonomi
- Clayton, Don. 2004. *Leader shift the work life balance program*. Australia: Australian Council for Educational Research Ltd (e-book)
- Ganaphati, I. M. 2016. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BIO Farma Persero)*. Ecodemia IV (1).
- Hobson, Barbara. 2014. *Work Life Balance The Agency and Capabilities Gap. Ebooks*. United Kingdom. Oxford University Press.
- Lewis, Suzan. 2018. *The myth of work-life balance*. United Kingdom: Manchester Metropolitan University (e-book)
- Made Devan Ganapathi. 2016. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bio Farma Persero*. Universitas Telkom.
- Mollinda, Herlina Nurtjahjanti. 2018. *Hubungan Antar Work Life Balance dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali*. Jurnal.
- Purohit, SK, Solanki R. 2013. *Evaluation of Wound Healing Activity Of Ethanolic Extract of Azadiranca India Leaves in Male Albino Rats*. Asian J. Pharm. Tech, 3 (2); 73-75.

Rahmadhani, Suci Tri. 2020. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau*. Riau: Skripsi.

Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011. *Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention*. Lachoo Management Journal.

Sugiyono. 2007. *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Wall, Karin. 2018. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Portugal: Institute of Social Sciences University of Lisbon (e-book).

