

**HUBUNGAN KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN TERHADAP  
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN CAFE DI PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau Sebagai Salah  
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata Satu Psikologi*



**OLEH:**

**FIKA SOPANI HUTAURUK**

**178110206**

**PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**2021**

## **PERSEMBAHAN**

### **Tuhan Yesus Memberkati**

Skripsi ini saya persembahkan untuk

kedua orang tua saya:

Gapa Kantor Hutaaruk ( Pak Hutaaruk )

&

Rumiati Sijabat ( Bu Jabat )

Juga kepada kak Melva, adek saya Destri dan fida.



## MOTTO

Ingat!! Bahagiakan diri sendiri terlebih dahulu baru orang lain, yang kasih makan itu orangtua bukan orang lain.

Biarkan mereka berkoar, kalo nanti udah sukses mereka masih berkoar, bawa aja ke dokter gigi siapa tahu kerongkongannya kesumbat ekor ayam.

Jangan sering merasa menjadi korban, mungkin saja kamu pelaku utama dan ingin di respon berlebihan karena kurangnya perhatian yang kamu dapat.

**JADILAH MANUSIA YANG BERGUNA, BUKAN MUDAH  
DIPERGUNAKAN!!!**

-FIKA-

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hantarkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berjudul **“Hubungan Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Cafe di Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syahrinaldi, S.H., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan I serta dosen penguji saya Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.vi
5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau serta dosen penguji skripsi saya.
8. Ibu Syarifah Farradina, MA.,Ph.D selaku Dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar dan ikhlas memberikan ilmu serta mengarahkan penulis selama proses pembuatan skripsi.
9. Bapak/Ibu dosen dan staff karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungannya yang sangat bermanfaat bagi penulis serta telah memberikan ilmu dan berbagai pengalaman selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
10. Terima kasih kepada kedua orang tua saya (bapak Gapa Kantor Hutauruk dan mama Rumiati Sijabat) yang telah memberikan dukungan dan motivasi utama bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, serta keluarga lainnya kakak saya kak Melva dan adik saya Destri dan Fida yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih juga buat saudara dan saudariku yang tidak pernah lupa menjatuhkan mental ku dalam menyelesaikan skripsi ini dengan motivasi dan dorongan yang luar biasa mereka adalah Icha Liffia Augiyanti, Syifa Handya Putri, Mufti Hardian, Adi Pratama, Fran Habib, serta teman – teman seperjuangan Della Meiyna Witri, Muzaki Alfikri, Agil Fatah, Cece Tanti, Ellak, olica, elin, mita, rines dan riski serta lainnya



12. Terima kasih kepada teman-teman seperbimbingan yang dengan semangat nya selalu mengerjakan revisi dengan sukacita, Lidel, Silvi, Hana, Winnie, Fitri.

13. Kepada teman-teman seangkatan dan adik Fakultas Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Penulis ucapkan terima kasih atas bantuan, dukungan dan motivasinya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

**Pekanbaru, 6 Agustus 2021**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN .....	i
PERSEMBAHAN .....	ii
MOTTO .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II .....	7
2.1 Keterlibatan Kerja.....	7
2.1.1 Definisi Keterlibatan Kerja .....	7

2.1.2	Aspek – aspek Keterlibatan Kerja .....	9
2.1.3	Faktor Keterlibatan Kerja .....	10
2.2	Keseimbangan Kerja-Kehidupan .....	10
2.2.1	Definisi Keseimbangan Kerja-Kehidupan .....	10
2.2.2.	Karakteristik Keseimbangan Kerja-Kehidupan.....	13
2.2.3	Aspek – aspek Keterlibatan Kerja.....	14
2.2.4	Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kerja-Kehidupan ....	15
2.3	Dinamika Psikologi Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Keterlibatan Kerja .....	16
2.4.	Hitoptesis.....	18
BAB III	.....	19
3.1	Identifikasi Variabel .....	19
3.2	Definisi Operasional.....	19
3.3	Subjek Penelitian .....	20
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	22
3.5	Validitas dan Reliabilitas.....	23
3.5.1	Validitas .....	23
3.5.2	Reliabilitas .....	23
3.6	Metode Analisis Data .....	24
BAB IV	.....	26



4.1	Orientasi Kancah Penelitian.....	26
4.2	Proses Perizinan.....	27
4.3	Pelaksanaan Penelitian .....	28
4.4	Analisis Hasil Penelitian .....	28
4.4.1	Uji Asumsi.....	31
4.4.2	Uji Hipotesis.....	32
4.5	Pembahasan .....	33
BAB V.....		35
5.1	Kesimpulan .....	35
5.2	Saran .....	35
DAFTAR PUSTKA.....		37
LAMPIRAN .....		42

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

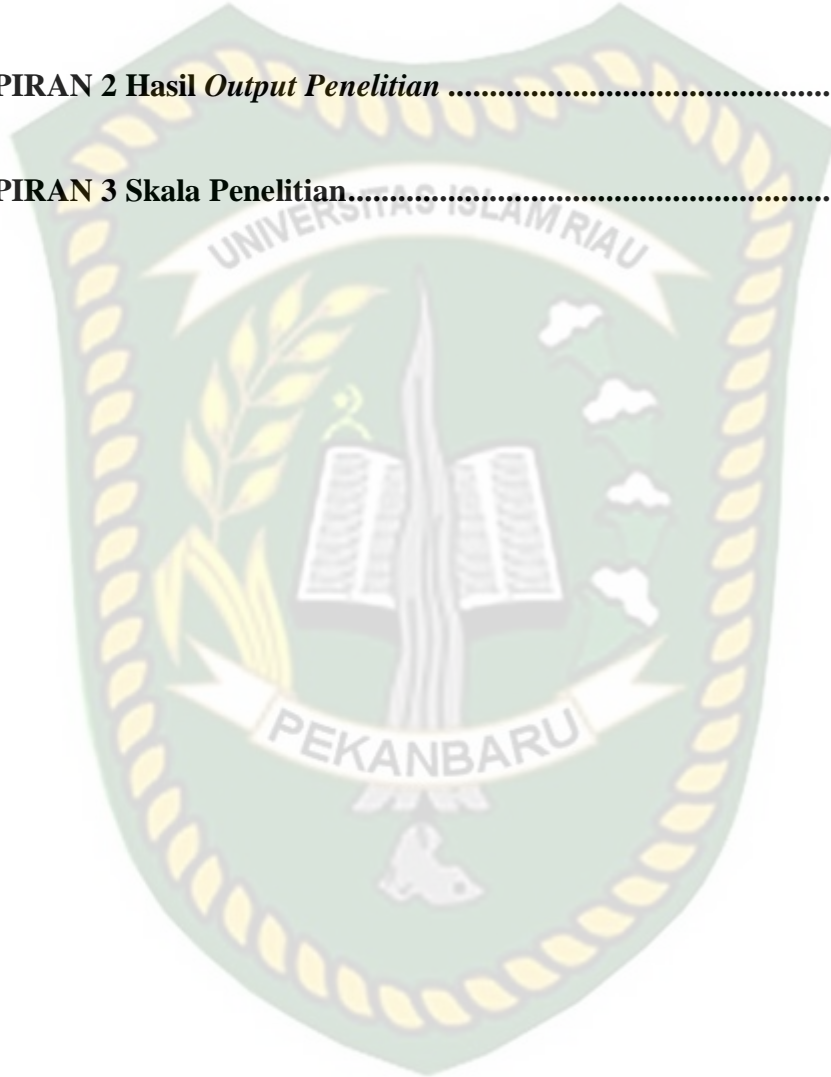
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 .....	22
Tabel 3.2 .....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 .....	25
Tabel 4.2 .....	26
Tabel 4.3 .....	28
Tabel 4.4 .....	28
Tabel 4.5 .....	29
Tabel 4.6 .....	29
Tabel 4.7 .....	30
Tabel 4.8 .....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Skala <i>Try Out</i> .....	40
LAMPIRAN 2 Hasil <i>Output Penelitian</i> .....	47
LAMPIRAN 3 Skala Penelitian.....	52



**HUBUNGAN KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN TERHADAP  
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN CAFE DI PEKANBARU**

**Fika Sopani Hutauruk**

**178110206**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Kehadiran bisnis *coffee shop* sedang marak berkembang saat ini di Indonesia, para pekerja *coffee shop* mayoritas generasi milenial. Keseimbangan kerja-kehidupan memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaan. karyawan yang bekerja di *coffee shop* bekerja dengan waktu tertentu dan di dasari dengan perjanjian kontrak yang mempengaruhi komitmen dan minat karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja karyawan cafe di Pekanbaru, dengan jumlah sampel 139 karyawan cafe. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Accidental Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala dengan jumlah 36 aitem untuk skala keseimbangan kerja dan skala keterlibatan kerja . Hasil penelitian ini menggunakan analisis reliabilitas, validitas, diskriptif, asumsi dan uji hipotesis, dengan menggunakan SPSS. 20 diperoleh  $\alpha$ : 0,911 skala keseimbangan kerja-kehidupan dan  $\alpha$ : 0,901 skala keterlibatan kerja, dengan kategorisasi skala keseimbangan kerja-kehidupan rendah yaitu 45,3 dan keterlibatan kerja sedang yaitu 52,2. Uji normalitas K-sz= 0,629  $p > 0,05$  dinyatakan data normal. Berdasarkan analisis hipotesis alternatif yang terdapat hubungan antara dengan teknik yang dilakukan menunjukkan  $R = -0.063$ ,  $p > 0,05$  menunjukkan hipotesis di tolak. Penelitian ini di harapkan agar penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan.

**Kata Kunci :** Keseimbangan Kerja-kehidupan, Keterlibatan Kerja.

**HUBUNGAN KESEIMBANGAN KERJA-KEHIDUPAN TERHADAP  
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN CAFE DI PEKANBARU**

**Fika Sopani Hutauruk**

**178110206**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRACT**

*The presence of the coffee shop business is currently developing in Indonesia, the majority of coffee shop workers are the millennial generation. Work-life balance has a major impact on personal, family and work life. Employees who work in coffee shops work for a certain time and are based on contract agreements that affect employee commitment and interest in work. This study aims to determine the relationship of worklife balance to the work involvement of cafe employees in Pekanbaru, with a total sample of 139 cafe employees. The sampling technique in this study used the Accidental Sampling method. The data collection technique used a scale with a total of 36 items for the work balance scale and work involvement scale. The results of this study use analysis of reliability, validity, descriptive, assumptions and hypothesis testing, using SPSS. 20 obtained : 0.911 work-life balance scale and : 0.901 work involvement scale, with low work-life balance scale categorization that is 45.3 and moderate work involvement is 52.2. Normality test  $K-sz = 0.629$   $p > 0.05$  stated normal data. Based on the analysis of alternative hypotheses that there is a relationship between the techniques used, it shows  $R = -0.063$ ,  $p > 0.05$  indicating the hypothesis is rejected. It is hoped that this research will allow further research to consider variables that can affect work-life balance.*

**Keywords:** *Work-life balance, work involvement.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya bisnis makanan dan minuman sedang marak saat ini di Pekanbaru. Pelaku usaha kuliner beramai-ramai membuka usaha dalam format cafe dengan mengangkat berbagai tema yang tentunya terkait dengan segmentasi generasi muda kota Pekanbaru. Berdirinya berbagai tempat santai bernuansa cafe tentunya membawa kepentingan yang tidak kalah menariknya yaitu terbukanya kesempatan kerja baru.

Kehadiran bisnis *coffee shop* di Indonesia berkembang tidak terlepas dari pengaruh aspek sosial dan budaya dari luar negeri, yang menyebabkan fungsi dan konsep *coffee shop* berubah. Salah satu penelitian yang dilakukan di Surabaya oleh Poniman (2015) menunjukkan bahwa adanya peningkatan minat para pelaku bisnis menjalankan *coffee shop*. Hal ini dibuktikan dari tahun 2007 s/d 2015 terjadi peningkatan usaha *coffee shop* di Surabaya sebanyak 10 persen. Sejalan dengan hasil riset yang di lakukan TOFFIN mencatat kedai kopi di Indonesia pada agustus 2019 mencapai lebih dari 2.950 *coffee shop*, perkembangan usaha *coffee shop* hingga akhir 2019 diprediksi mencapai 15 persen s/d 20 persen. Munculnya kedai kopi ini menjadi peluang pekerjaan bagi anak-anak muda yang baru lulus SMA, maupun mahasiswa yang melakukan *freelance* dengan menyesuaikan jam perkuliahannya dengan jam kerja dan mengambil *shift work*.

Pada umumnya tempat-tempat usaha memiliki karyawan yang menjadi aset besar dalam mengembangkan suatu usaha, yang mana biasanya terlibat adalah generasi milenial. Keterlibatan kerja dalam setiap organisasi sangat di perlukan terutama mereka yang berasal dari generasi milenial, namun pada kenyataanya generasi ini memandang bekerja untuk mengembangkan diri dan karir. Hal ini di dukung dari studi Deloitte Indonesia Perspective (2019) yang menunjukkan bahwa generasi milenial rata-rata sering berpindah-pindah perusahaan dikarenakan mereka memiliki rentang perhatian yang lebih pendek.

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi lainnya, diantaranya memiliki harga diri dan tingkat kepercayaan diri yang tinggi serta multikultural. Hal ini di dukung oleh pendapat Twenge & campbell (2010) bahwa generasi milenial memiliki sifat narsisme, kecemasan, depresi, harga diri yang tinggi, serta fokus kontrol yang lebih eksternal. Pentingnya keterlibatan kerja dalam suatu organisasi untuk meningkatkan faktor sosial seseorang dan menunjukkan kemajuan dalam pekerjaan. Sejalan dengan pendapat sethi (2016) dalam penelitian Septiadi Sintaasih & Wibawa (2017) seseorang yang tidak berpartisipasi dalam organisasi, menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri dan tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi dan berdampak pada penurunan kinerja.

Hal yang biasa yang dialami oleh karyawan berusaha keras untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Pada kenyataannya keseimbangan kerja-kehidupan seseorang dapat menunjukkan kualitas keterlibatan kerja dalam organisasi menjadikan seseorang itu memiliki

minat pada pekerjaan, tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, dan dapat menghadapi kesulitan serta antusiasme dan inspirasi. Hal ini di dukung oleh pendapat Schaufeli & Bakker (2011) semangat yang memberikan curahan energi serta kekuatan mental selama bekerja serta ketekunan dalam kesulitan, melibatkan perasaan yang kuat terhadap pekerjaan dan tantangan, konsentrasi penuh sehingga waktu seperti berjalan cepat.

Keterlibatan kerja terhadap organisasi sangat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan hubungan organisasi dengan karyawan. Cara organisasi mengoptimalkan keterlibatan kerja karyawan dengan memperhitungkan jumlah jam kerja, waktu kerja yang fleksibel, dan seberapa besar peluang yang diberikan organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan kerja. Menurut Hubers (2011) dan studi Larasati, Hasanati, Istiqomah (2019) bahwa faktor keseimbangan kerja-kehidupan yang turut mempengaruhi seseorang seperti gaji, pengakuan individu, waktu kerja fleksibel dan kemajuan karir dapat mengurangi perilaku absensi bekerja dengan efektif dan efisien dan meningkatkan retensi kerja karyawan.

Suasana tempat kerja yang kondusif dan gaji yang dibayarkan tepat waktu diakui sebagai bentuk kepedulian organisasi terhadap karyawan, sehingga memberikan peluang bagi karyawan dalam menjalankan keseimbangan kerja-kehidupan. Sejalan dengan hal tersebut pekerjaan dengan lingkungan yang positif dapat mempengaruhi kualitas kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja seseorang. Hal ini didukung oleh pendapat Yongxing, Hongfei, Baoguo (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang lebih terlibat secara emosional

menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak terlibat. Adapun waktu dan energi yang diberikan seseorang terhadap pekerjaan mereka merupakan bentuk profesional seseorang dalam menyeimbangkan kerja dan kehidupannya.

Keterlibatan karyawan *coffee shop* atau restoran perlu ada keseimbangan kerja dan kehidupan agar mereka menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih baik, keseimbangan kerja-kehidupan menjadi hal penting pada pekerjaan dengan jam kerja yang padat. Keterlibatan karyawan merupakan cara agar karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi, suatu organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan untuk mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Tarigan & Ratnaningsih (2018) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan merupakan perasaan nyaman karyawan terhadap komitmen kerja dan keluarga, serta tiga komponen keseimbangan kerja yaitu pekerjaan yang dibayar, pekerjaan yang tidak dibayar dan waktu pribadi. Hal ini terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sendow, Tumbek & Sendow (2015) bahwa keterlibatan kerja karyawan ketika seorang karyawan memiliki kontribusi dan keterikatan kerja yang tinggi dari sebuah pekerjaan dan keyakinan yang kuat pada kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Karyawan yang bekerja di *coffee shop* biasanya karyawan yang bekerja dengan waktu tertentu yang didasari dengan perjanjian atau kontrak, dengan perjanjian yang dibuat sebagai bentuk komitmen seorang karyawan dalam



menjalankan pekerjaannya namun karyawan yang melakukan pekerjaan yang seimbang lebih puas dalam kehidupan, dan karyawan yang terlibat dalam tugas serta pekerjaan lebih berkomitmen dan puas dengan yang mereka raih, hal ini disebabkan semangat tinggi, ketekunan, perasaan yang kuat dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga keterlibatan kerja menjadi isu yang baik dalam organisasi karena melibatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian yang telah dituliskan diatas, penulis mengasumsikan bahwa belum ada penelitian yang mengkhususkan bahwa keseimbangan kerja kehidupan dan keterlibatan kerja pada karyawan cafe, padahal karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang perlu diperhitungkan sebagai aset untuk menjalankan usaha dalam kategori usaha restoran. Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena karyawan pada management cafe bekerja dan memiliki kehidupan sosial, namun jarang di teliti unsur keterlibatan kerja karena dianggap sebagai karyawan yang bukan kategori professional jadi kurang diminati. Oleh karena itu penulis perlu melakukan penelitian ini yang berjudul “Hubungan Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Cafe di Pekanbaru”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe di Pekanbaru?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja karyawan cafe.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, penjelasan tersebut ialah :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan kajian yang mengembangkan pengetahuan tentang hubungan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai bahan acuan dan menambah pengetahuan dan pengalaman tentang hubungan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Keterlibatan Kerja

##### 2.1.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja berpeluang ketika karyawan dihadapkan oleh tuntutan keadaan positif, yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga keinginan meninggalkan pekerjaan tersebut menurun. Hal ini didukung oleh pendapat Rizwan (2011) dalam penelitian Sari & Suwandana (2016) bahwa adanya hubungan positif ketika karyawan dilibatkan dalam pekerjaannya, untuk mengembangkan partisipasi karyawan dalam perusahaan sehingga meningkatkan komitmen organisasinya.

Faslah (2010) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja diukur sampai dimana seorang berpartisipasi pada pekerjaannya. Ketika karyawan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan bidang kemampuannya, hal ini akan mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya karena karyawan merasakan kenyamanan dan tidak perlu menyesuaikan diri di bidang tersebut. Hal ini juga didukung oleh Rivai dan Mulyadi (2012) dalam penelitian Septiadi, Sintaasih & Wibawa (2017) sejauh mana seorang karyawan terlibat secara psikologis dalam pekerjaannya dan merasa tingkat kinerjanya sangat penting untuk harga dirinya.

Bahram (2010) dalam penelitian Care, Abdul & Sjahranie (2020) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja terkait dengan sifat karakteristik seorang karyawan ikut serta dalam suatu pekerjaannya dan meningkatkan bidang sosial karyawan untuk kemajuan pekerjaannya. Ketika bekerja keras keterlibatan kerja tidak mengakibatkan kecanduan, namun mendorong seseorang untuk lebih meningkatkan dedikasi dalam pekerjaannya untuk mencapai suatu keberhasilan seorang karyawan ditempat kerja. Didukung oleh pendapat Bandar Abutayeh (2012) perilaku yang berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan terhadap pekerjaan, seperti seorang karyawan merasa pekerjaan sangat mempengaruhi kehidupan mereka.

Wu, Yeh & Xu (2019) menjelaskan keterlibatan kerja adalah tingkatan suatu pekerjaan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja karyawan. Semakin tinggi jabatan dalam suatu pekerjaan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut dalam pekerjaan, hal ini disebabkan oleh banyaknya dorongan kinerja dan perasaan terikat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut, sehingga mampu mencapai penghargaan diri. Hal ini didukung oleh pendapat Robbinson & Judge (2008) dalam penelitian Köse (2016) bahwa keterlibatan kerja diukur ketika seorang karyawan secara psikologis memihak pada pekerjaan mereka dan merasa penting dalam tingkat harga diri yang dicapai.

Schaufeli & Bakker (2004) keterlibatan kerja merupakan keadaan yang ditandai dengan motivasi, semangat kerja, dedikasi dan konsentrasi

yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan juga mengacu pada semangat karyawan dalam menjalankan visi dan misi dari organisasi tersebut, sama halnya dengan menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat memotivasi seorang karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi suatu pekerjaan secara positif serta menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai keberhasilan.

### 2.1.2 Aspek – aspek Keterlibatan Kerja

Adapun keterlibatan kerja terdiri dari tiga (3) aspek hal ini dikemukakan oleh Schaufeli (2012) yaitu :

- a) **Antusias (*vigor*)**. Semangat tinggi, ketekunan dan ketahanan mental seorang karyawan saat melakukan pekerjaan.
- b) **Dedikasi (*dedications*)**. Perasaan yang kuat dalam melakukan pekerjaan yang didasari dengan inspirasi, tantangan, antusias dan harga diri.
- c) **Konsentrasi (*absorption*)**. Melakukan pekerjaan dengan minat dan fokus sehingga waktu berlalu dengan cepat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek keterlibatan kerja mempengaruhi semangat dan keaktifan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan minat serta antusias dalam menghadapi konflik pekerjaan.



### 2.1.3 Faktor Keterlibatan Kerja

Adapun keterlibatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor hal ini dikemukakan oleh Bakker (2008) yaitu :

- a) *Job Resources*. Bagian dari pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis yang mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan mencapai target pekerjaan.
- b) *Salience of Job Resources*. Respon dari karyawan dalam menanggapi seberapa penting suatu pekerjaan bagi karyawan.
- c) *Personal Resources*. Keberagaman sifat, kepribadian dan usia yang dimiliki karyawan secara positif yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam mengontrol pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor keterlibatan kerja mencakup respon, sikap dan kepribadian karyawan dalam memotivasi diri untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan.

## 2.2 Keseimbangan Kerja-Kehidupan

### 2.2.1 Definisi Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Pekerjaan dan kehidupan pribadi saling berhubungan walaupun berbeda seperti teori keterbatasan yang menjelaskan bahwa kehidupan pekerjaan dapat di seimbangkan dengan kehidupan pribadi. Didukung oleh pendapat Clark (2009) dalam penelitian Fapohunda (2014) kehidupan yang seimbang ketika individu melaksanakan tanggung jawab di tempat kerja, rumah dan masyarakat serta mampu menghadapi konflik



yang sedang terjadi. Keseimbangan kerja-kehidupan karyawan dimana individu mampu mengerjakan tanggung jawab di tempat kerja, rumah serta sosialnya ketika masalah pribadi karyawan tersebut dapat mengganggu pekerjaan serta sosialnya.

Keseimbangan kerja-kehidupan yaitu sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan ketika sebuah perusahaan memberikan peluang bagi seorang karyawan dalam mengembangkan kemampuan mereka serta mampu manajemen waktu pribadi serta waktu untuk keluarga dengan baik. Didukung oleh pendapat Project (2008) dalam penelitian Kesumaningsari (2012) Keseimbangan kerja-kehidupan ketika seseorang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab dalam non-pekerjaannya.

Keseimbangan kerja merupakan tingkat kepuasan kerja seseorang dalam suatu organisasi, menurut pendapat Kaur (2013) dalam penelitian Mayangsari & Amalia (2018) keseimbangan kerja-kehidupan hidup bebas dari masalah kesehatan yang berhubungan dengan mental seperti stress, depresi, dan kecemasan, serta memperoleh kepuasan kerja dan strategi adaktif dalam menangani stress di tempat kerja dan rumah. keseimbangan kerja-kehidupan membantu karyawan menjaga kesehatan dan manfaat gaya hidup yang meningkatkan kinerja.

Asepta & Maruno (2018) keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan

dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Cinnamon & Rich (2002) dalam penelitian Retnaningrum & Musadieg (2016) menjelaskan keseimbangan kerja-kehidupan masalah berdampak pada identitas karyawan, kesejahteraan, dan kualitas kerja. Konflik yang terjadi di organisasi bisa saja mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan, namun konflik pribadi karyawan tidak dapat mempengaruhi kegiatan organisasi, hal itu disebabkan kehidupan pribadi karyawan tidak memiliki keterikatan seperti kehidupan organisasi. Hal ini juga di dukung oleh pendapat Fisher-McAuley (2003) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan dimana seorang individu mampu membedakan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga dengan keadaan apapun individu tersebut tetap mampu meningkatkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan.

Huda & Firdaus (2020) menjelaskan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal yang menyenangkan. Kurang nya seorang karyawan dalam mengatur waktu kerja dan sosial yang membuat karyawan jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga membuat karyawan berhenti dari pekerjaan, namun dengan adanya keseimbangan kerja seseorang dapat bertahan disuatu organisasi. Hal ini di dukung dengan pendapat Hill (2014) dalam penelitian Hutasoit (2018) keseimbangan kerja-kehidupan dimana seseorang mampu

menyeimbangkan waktu, emosi, sikap dan tanggung jawab diatas pekerjaan.

Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menghambat peran karyawan dalam sosial dan pribadinya, namun keterbatasan dapat melatih karyawan dalam menghadapi dan mampu menyeimbangkan waktu pribadi, sosial dan organisasi serta merasa puas dengan peran tersebut. Hal ini didukung oleh pendapat Handayani (2013) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan merupakan kondisi ketika seorang karyawan mampu berbagi peran dan puas dengan peran yang dia miliki.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa individu dapat menyeimbangkan waktu pribadi, sosial, organisasi dan tanggung jawab serta berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

### **2.2.2. Karakteristik Keseimbangan Kerja-Kehidupan**

Karakteristik kesimbangan kerja-kehidupan merupakan sejauh mana karyawan mampu mengatur waktu bekerja dengan kegiatan pribadinya dengan stabil. Didukung oleh pendapat (Fisher, Stanton & Genesee (2003) karakteristik keseimbangan kerja-kehidupan terbagi empat (4) yaitu

#### **a) *Work Interference With Personal Life* (WIPL).**

Ketika sebuah pekerjaan dapat menyulitkan kehidupan pribadi karyawan. Seperti jam lembur yang di tambah karena pengunjung

yang terus berdatangan, sehingga karyawan tidak dapat pulang tepat waktu.

**b) *Personal Life Interference With Work* (PLIW).**

Kehidupan individu mengganggu pekerjaan seperti anak yang sakit parah sehingga mengambil off dan mencari pengganti untuk menggantikan karyawan tersebut di tempat kerja.

**c) *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW).**

Ketika kehidupan pribadi meningkatkan performa di tempat kerja. Seperti suasana hati yang baik karena mendapat dukungan dan semangat dari orang tua, akan baik pula di tempat kerja.

**d) *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL).**

Saat pekerjaan menentukan kualitas pribadi. Seperti mendapat bonus ataupun kenaikan jabatan yang membuat seorang karyawan senang dan membuat kehidupan pribadinya pun senang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik keseimbangan kerja-kehidupan ketika pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi, ketika kehidupan pribadi mempengaruhi kehidupan pekerjaan, ketika kehidupan pribadi meningkatkan performa, ketika pekerjaan menentukan eminensi pribadi.

### **2.2.3 Aspek – aspek Keterlibatan Kerja**

Adapun Keseimbangan kerja-kehidupan memiliki empat (4) aspek hal ini di kemukakan oleh Fisher (2009) yang juga digunakan Adiningtiyas & Mardhatillah, (2016) yaitu:



- a) **Waktu.** Aspek ini menjelaskan mengenai jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dan waktu diluar pekerjaan.
- b) **Perilaku.** Aspek ini berkaitan dengan peran psikologi dan kewajiban karyawan untuk mencapai sesuatu dalam pekerjaan dan kegiatan diluar pekerjaan.
- c) **Ketegangan.** Aspek ini membahas mengenai tingkat kecemasan dan susah berkonsentrasi seseorang dalam mengerjakan tanggung jawab saat bekerja dan mengganggu kegiatan diluar pekerjaan.
- d) **Energi.** Aspek ini menjelaskan bahwa semangat kerja seorang karyawan dalam menghadapi konflik pekerjaan sehingga meningkatkan semangat ketika melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek keseimbangan kerja-kehidupan di pengaruhi oleh jumlah waktu yang digunakan, perilaku, ketegangan dan energi dalam menghadapi keseimbangan kerja di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

#### **2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kerja-Kehidupan**

Adapun keseimbangan kerja-kehidupan dipengaruhi oleh beberapa faktor berdasarkan pendapat dari Fisher (2009) yang juga digunakan (Poulose & Sudarsan (2014) yaitu :

- a) **Faktor Individu.** Kemampuan kepribadian karyawan berinteraksi membangun kerja sama yang baik antar karyawan serta membantu



keseimbangan lebih baik dengan secara adaptif mengenai emosi yang positif .

- b) **Faktor Organisasi.** Pengaturan kerja membantu organisasi mempertahankan dan memotivasi karyawan agar tepat waktu dan memberikan fasilitas agar karyawan merasa nyaman.
- c) **Faktor Lingkungan Sosial.** Tanggung jawab dalam mengasuh anak serta dukungan keluarga mempengaruhi kehidupan pekerjaan, yang mengakibatkan ketidak seimbangan kehidupan karyawan.
- d) **Faktor Lainnya.** Faktor ini mencakup jenis kelamin, jenis pekerjaan, status orang tua, penghasilan dan pengalaman.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor keseimbangan kerja-kehidupan menjelaskan bagaimana seseorang karyawan mampu menyeimbangkan waktu pribadi dengan pekerjaan, sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan konflik serta tanggung jawab dengan baik.

### 2.3 Dinamika Psikologi Keseimbangan Kerja-Kehidupan Terhadap

#### Keterlibatan Kerja

Karyawan yang bekerja di *coffee shop* biasanya karyawan yang bekerja dengan waktu tertentu yang didasari dengan perjanjian atau kontrak, kontrak yang dibuat perusahaan berlaku dengan batas waktu yang ditentukan untuk meyakinkan perusahaan dan karyawan agar memiliki pemahaman yang sama terkait dengan pekerjaan. Pada umumnya karyawan tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga disebabkan karena banyaknya

pelanggan yang datang mengunjungi cafe sehingga *caffee shop* menjadi ramai dan perusahaan akan melakukan penambahan sift kerja atau lembur yang dapat mempengaruhi waktu keluarga dan memicu pertentangan dengan kehidupan keluarga karena kurangnya waktu yang diberikan kepada keluarga akibat pekerjaan.

Tidak dapat di hindari bahwa peran kerja dan keluarga sama penting, maka perlu ada keseimbangan kerja-kehidupan tersebut. Kesesuaian keseimbangan kerja-kehidupan saat ini menjadi topik yang menarik untuk didiskusikan karena keterkaitan keseimbangan kerja-kehidupan menjadi sesuatu yang tidak dapat dielakkan karena memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan pribadi, keluarga dan organisasi karyawan. Keseimbangan kerja-kehidupan memberikan perubahan terhadap keterlibatan kerja seseorang karena keseimbangan kerja meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi menjadikan seseorang itu memiliki minat pada pekerjaan serta tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

Konflik pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan stres dan masalah kesehatan dan ketidakpuasan baik dari sisi pekerjaan maupun keluarga namun karyawan yang melakukan pekerjaan yang seimbang lebih puas dalam kehidupan, dan karyawan yang terlibat dalam tugas serta pekerjaan lebih berkomitmen dan puas dengan yang mereka raih. Diketahui bahwa karyawan banyak terlibat dalam proyek perusahaan mereka juga dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga baik dari waktu energi tekanan secara psikologis, karena ada faktor keseimbangan kerja mereka dapat dukungan dari organisasi,

individu seperti Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Fisher (2009) dalam penelitian Pranindhita & Wibowo, (2020) keseimbangan kerja-kehidupan adalah cara individu menyetarakan pekerjaan yang dijalani.

#### **2.4. Hipotesis**

Adapun hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe di pekanbaru. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe di Pekanbaru.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Identifikasi Variabel

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang terdiri dari dua variabel yaitu

- a) Variabel Bebas (y) Keseimbangan Kerja-Kehidupan
- b) Variabel Terikat (x) Keterlibatan Kerja

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran dari variabel berdasarkan karakteristik yang diamati dari variabel tersebut.

##### A. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan semangat seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki semangat tinggi, tekun dalam pekerjaan, perasaan yang kuat dalam melakukan pekerjaan, sehingga mencakup secara keseluruhan mengenai kinerja karyawan yang di butuhkan dalam organisasi manapun hal ini didukung oleh 3 (tiga) aspek yang di jelaskan Schaufeli (2012) bahwa keterlibatan kerja terbagi atas 3 aspek yaitu, antusias,dedikasi dan konsentrasi.

##### B. Keseimbangan Kerja-Kehidupan

Keseimbangan kerja-kehidupan merupakan komitmen seseorang dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara bersamaan, dan



mampu mengendalikan diri dalam menghadapi konflik yang dapat mempengaruhi pekerjaan serta peran karyawan di keluarga. Hal ini didukung oleh pendapat Fisher(2009) bahwa keseimbangan kerja-kehidupan terbagi atas 4 aspek yaitu waktu, perilaku, ketegangan, energi, keempat aspek tersebut menjelaskan waktu yang dibutuhkan seseorang dalam melakukan pekerjaan, serta perilaku yang karyawan berikan dan juga ketegangan seorang karyawan dalam menghadapi sesuatu dalam pekerjaan ataupun pribadi dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadinya

### 3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor kuliner modern atau cafe yang ada di pekanbaru pada generasi milenial.

#### A. Populasi

Populasi merupakan kelengkapan dari sampel yang diambil untuk mengukur karakteristik suatu tujuan yang utuh dan nyata. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan cafe generasi milenial yang berusia 19 sampai 39 Tahun, didukung oleh pendapat United States Census Bureau (2015) dalam penelitian Sari (2019) bahwa generasi milenial adalah generasi yang lahir dari tahun 1982 sampai tahun 2000.

#### B. Sampel

Sampel merupakan ketetapan semua individu dari contoh yang diambil, dan karakteristik yang sama secara keseluruhan, Purwanto

(2008). menurut Lemeshow (1997) apabila jumlah populasi tidak diketahui jumlahnya atau tidak terhitung peneliti dapat menggunakan rumus Lemeshow untuk menetapkan jumlah subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian, adapun rumus tersebut sebagai berikut.

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2}$$

*Keterangan :*

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha = 0,01 atau sampling error = 10%

Dari rumus diatas maka jumlah sampel yang di dapat adalah :

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8146 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 100$$

Pada rumus Lemeshow di atas mendapatkan hasil sampel sebanyak 96,04 dibulatkan menjadi 100. Sehingga peneliti mengambil sampel data sebanyak 100 orang.

### C. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik penelitian yang menggabungkan data dari penelitian tertentu. Dalam penelitian ini teknik sampling yang

digunakan adalah *Accidental Sampling* yaitu sampel yang didapatkan secara kebetulan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan skala *Likert*. Dengan menggunakan kuisioner yang terdiri terdiri dari dua skala yaitu skala keseimbangan kerja-kehidupan dan skala keterlibatan kerja, adapun aspek yang digunakan dalam skala keseimbangan kerja-kehidupan ada empat (4) aspek yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi. Indikator dari aspek waktu adalah jumlah waktu yang digunakan, aspek perilaku adalah peran psikologi dan pencapaian dalam pekerjaan serta keluarga, aspek ketegangan adalah kecemasan dan susah berkonsentrasi di tempat kerja dan keluarga, aspek energi adalah semangat kerja karyawan di tempat kerja ataupun keluarga. Total skala keseimbangan kerja-kehidupan ada 36 item. Skala dalam penelitian ini di buat oleh Fisher (2011) di modifikasi oleh Novelia (2013) dan peneliti memodifikasi kembali skala tersebut untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 3.1**  
*Blue Print* Skala Keseimbangan kerja-kehidupan

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumah
1	Waktu	Keseimbangan waktu	2,4,15	3,16,33	6
2	Perilaku	Peran psikologi dan Pencapaian yang didapat	12,18,21,23,36	5,6,13,17,24,26	11
3	Ketegangan	Kecemasan, dan susah berkonsentrasi.	22,28	8,19,27,32,34	8
4	Energi	Semangat karyawan di perusahaan dan keluarga	1,10,11,14,20,29,30,31,35	7,9,25	12
<b>Jumlah</b>					<b>36</b>

Sedangkan skala keterlibatan kerja memiliki tiga (3) aspek yaitu antusias, dedikasi dan konsentrasi, adapun indikator dari ketiga aspek tersebut ialah antusias dimana seseorang memiliki semangat tinggi, ketahanan mental dan ketekunan, aspek dedikasi yaitu perasaan yang kuat dalam menghadapi tantangan, antusias, inspirasi dan harga diri, aspek konsentrasi yaitu minat dan fokus terhadap pekerjaan. Total skala keterlibatan kerja adalah 36 item.

**Tabel 3.2**  
*Blue Print* Skala Keterlibatan Kerja

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Antusias	Semangat tinggi, mental yang kuat dan tekun dalam pekerjaan.	1,4,5,7,13,15,22,36	9,12,17,20	13
2	Dedikasi	Inspirasi, tantangan, antusias, harga diri.	2,3,6,18,21,25,28,31,35	29,30	11
3	Konsentrasi	Minat dan fokus saat melakukan pekerjaan.	10,11,14,19,23,24,27	8,16,26,33,34	12
<b>Jumlah</b>					<b>36</b>

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.5.1 Validitas

Validitas menunjukkan hasil yang sesuai dari suatu tes yang dilakukan oleh seorang peneliti, sehingga mendapatkan hasil yang dapat dipahami oleh peneliti maupun seseorang yang melihat penelitian tersebut, hal ini didukung oleh pendapat Azwar (2014) dalam buku Purwanto (2015) bahwa validitas acuan pada suatu skala, sejauh mana skala tersebut memiliki nilai yang akurat sesuai dengan pengukurannya dan fungsinya.

#### 3.5.2 Reliabilitas



Reliabilitas merupakan tingkatan dalam menentukan hasil dari suatu tes, sejauh mana hasil dari tes yang dilakukan oleh peneliti diakui dan tidak berubah-ubah ketika dilakukan tes yang sama. Hal ini didukung oleh pendapat Sugiono (2005) reliabilitas merupakan pengukuran yang hasilnya akurat dan konsisten dan terpercaya.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap seperti analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis determinasi.

#### **A. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengungkapkan mode, median, mean, standar deviasi, presentase dan rentang (Idrus, 2009). Standar deviasi yang digunakan untuk mengelompokkan variabel yang diteliti, pengelompokan variabel seperti tinggi, sedang, dan rendah, yang dilakukan pada distribusi normal. Analisis deskriptif dijabarkan dalam bentuk tabel frekuensi atau tabel silang.

#### **B. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi biasanya digunakan untuk mencari seberapa kuat hubungan variabel satu dengan yang lain. Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi parametrik dari Pearson.

### C. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk menguji besarnya nilai kontribusi variabel bebas yaitu keseimbangan kerja-kehidupan terhadap variabel terikat yaitu keterlibatan kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Orientasi Kancan Penelitian

Tahap awal dalam penelitian ini adalah menentukan lokasi, peneliti juga mempersiapkan segala keperluan dalam melakukan penelitiannya. Peneliti menemukan subjek penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti sebelumnya yaitu karyawan cafe yang berusia 21 sampai 39 Tahun yang ada di Pekanbaru.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang didapat secara kebetulan ataupun subjek yang ada dalam suatu tempat sesuai dengan penelitian. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan cafe di Pekanbaru. Data demografi subjek pada penelitian ini yaitu usia dan jenis kelamin, maka dari 139 sampel yang didapatkan menggunakan uji deskriptif maka diperoleh gambaran sampel berdasarkan umur dengan jumlah sebagai berikut.

**Tabel. 4.1**  
Data Demografi Penelitian Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
21-25	106	76,4
26-30	30	21,5
31-35	3	2,1
36-40	0	0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa kategori rentang usia 21-25 tahun direspon sebanyak 106 responden (76,4 persen), sementara itu sebanyak 30 responden (21,5 persen) berada di rentang usia 26-30 tahun. Pada rentang usia 31-35 tahun di respon sebanyak 3 orang atau (2,1 persen), namun di kategori terakhir tidak ada respon.

**Tabel 4.2**  
Data Demografi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	78	56,1
Perempuan	61	43,9
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel kategori jenis kelamin di atas dapat dilihat bahwa kategori jenis kelamin laki-laki lebih dominan sebanyak 56,1 persen, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 43,9 persen.

#### 4.2 Proses Perizinan

Adapun tahap awal dalam pelaksanaan dalam melakukan penelitian ini adalah peneliti menentukan atau menglist nama-nama cafe yang ada di Pekanbaru, setelah itu peneliti meminta surat izin kepada fakultas melalui SIAPUIR untuk memberikan kuisioner yang telah dibuat peneliti kepada beberapa cafe yang sudah di pilih oleh peneliti. Kemudian Surat dikeluarkan pada tanggal 14 Juni 2021 dengan nomor surat 560/E-UIR/27-F.Psi.



### 4.3 Pelaksanaan Penelitian

Setelah alat ukur di tentukan dan direvisi, maka dilakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 juni 2021, dengan menyebarkan dan memberikan kuisisioner kepada setiap karyawan atau perwakilan karyawan cafe yang sudah di tentukan oleh peneliti, kuisisioner yang diberikan kepada subjek diberi batas penyelesaian pengisian selama 3 hari, lalu peneliti mengambil kembali kuisisioner yang diberikan kepada karyawan cafe.

### 4.4 Analisis Hasil Penelitian

Bagian in menjelaskan hal-hal yang terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan, baik itu analisis reliabilitas, validitas, diskriptif, asumsi dan uji hipotesis. Adapun proses pengumpulan data yang telah dilakukan terhadap dua skala yaitu skala keseimbangan kerja-kehidupan terdiri dari 4 aspek dengan 36 aitem, sedagangkan skala keterlibatan kerja terdiri dari 3 aspek dengan 36 aitem. Diperoleh  $\alpha = 0,880$  setelah dilakukan pengecekan dengan *spss.20* diketahui ada 11 aitem yang tidak memenuhi syarat validitas 0,3 menjadi 25 aitem dengan  $\alpha = 0,911$ , sementara itu pada skala keterlibatan kerja 36 aitem diperoleh  $\alpha = 0,854$  setelah menggunakan analisis dengan menggunakan *spss.20* diketahui ada 11 aitem yang gugur dengan  $\alpha = 0,901$ . Analisis penelitian yang dilakukan secara deskriptif diketahui bahwa kedua skala menggunakan 5 respon jawaban, yang dilihat pada tabel 4.3 penjabaran data hipotetik dan data empirik keseimbangan kerja-kehidupan dan keterlibatan kerja.

**Tabel 4.3**  
Gambaran Hipotetik Dan Data Empirik skala Keseimbangan Kerja Kehidupan Dan Keterlibatan Kerja

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang diperoleh (hipotetik)			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xman	Mean	SD
Keseimbangan kerja-kehidupan	40	125	77,35	17,337	36	180	108	24
Keterlibatan kerja	65	125	96,70	14,318	36	180	108	24

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai *mean* pada skala keseimbangan kerja-kehidupan yaitu 108 dengan standar deviasi 24, sedangkan nilai rata-rata yang diperoleh untuk skala keterlibatan kerja juga sama yaitu 108 dengan standar deviasi 24. Dapat dilihat data empirik yang di peroleh menggunakan *SPSS.20* nilai rata-rata yang didapatkan pada skala keseimbangan kerja-kehidupan yaitu 77,35 dan standar deviasi 17,337. Sedangkan nilai rata-rata pada skala keterlibatan kerja yaitu 96,70 dan data deviasinya sebesar 14,318.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor keseimbangan kerja-kehidupan dibuat kategorisasi. Kategorisasi yang dilakukan bertujuan untuk mengelompokkan bagian yang terpisah secara berjenjang menggunakan aspek yang diukur. Pengelompokan ini dibuat berdasarkan tabel 4.3 adapun rumus kategorisasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4.**  
Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Rendah	$M - 0,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

*Keterangan :*

*M : mean hipotetik*

*SD : Standar Deviasi*

Berdasarkan tabel diatas, maka skala keseimbangan kerja-kehidupan dan keterlibatan kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi lima (5) bagian kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

**Tabel 4.5**  
Kategori Skala Keseimbangan kerja-kehidupan

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 144$	0	0%
Tinggi	$120 \leq X \leq 144$	2	1,4%
Sedang	$96 \leq X \leq 120$	22	15,8%
Rendah	$72 \leq X \leq 96$	63	45,3%
Sangat Rendah	$X \leq 72$	52	37,5%
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>100</b>

Berdasarkan kategorisasi pada skala keseimbangan kerja-kehidupan pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki skor keseimbangan kerja-kehidupan rendah sebanyak 45,3 persen. Selanjutnya kategorisasi skor untuk skala keterlibatan kerja pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
Kategorisasi Skala Keterlibatan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Sangat Tinggi	$X \geq 144$	0	0
Tinggi	$120 \leq X \leq 144$	4	2,9
Sedang	$96 \leq X \leq 120$	73	52,5
Rendah	$72 \leq X \leq 96$	54	38,8
Sangat Rendah	$X \leq 72$	8	5,8
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>100</b>

Berdasarkan kategorisasi pada skala keseimbangan kerja-kehidupan pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian diatas memiliki skor keterlibatan kerja sedang sebanyak 52,2 persen.

#### 4.4.1 Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan uji normalitas perlu dilakukan dengan menggunakan *one sample Kolmogrov-Smirnov Test* (K-Sz) dengan bantuan *SPSS.20*, hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.7**  
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Z

Variabel	Sebelum		Sesudah	
	K-Sz	Sign ( <i>p</i> )	K-Sz	Sign ( <i>p</i> )
Keseimbangan kerja-kehidupan	0,636	0,813	0,629	0,824
Keterlibatan kerja	0,684	0,738	0,858	0,454



Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa skala keseimbangan kerja-kehidupan memperoleh nilai  $K-Sz = 0.629$ ,  $p > 0.05$ , sehingga dari analisis tersebut dapat dinyatakan skala keseimbangan kerja-kehidupan adalah normal. Begitu pula dengan skala keterlibatan kerja memperoleh nilai  $K-Sz = 0.858$ ,  $p > 0.05$ , sehingga dari analisis tersebut dapat dinyatakan skala keterlibatan kerja adalah normal.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

Uji analisis berikutnya adalah untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe di Pekanbaru. Analisis hipotesis yang dilakukan adalah uji statistik korelasi dari Pearson, berdasarkan uji tersebut diperoleh penjelasan di bawah ini.

**Tabel 4.8**  
Uji Hipotesis

	Mean	N	SD	Sig	R
Keseimbangan kerja-kehidupan	77,35	139	17,377	0,461	-0,063
Keterlibatan kerja	96,70	139	14,318		

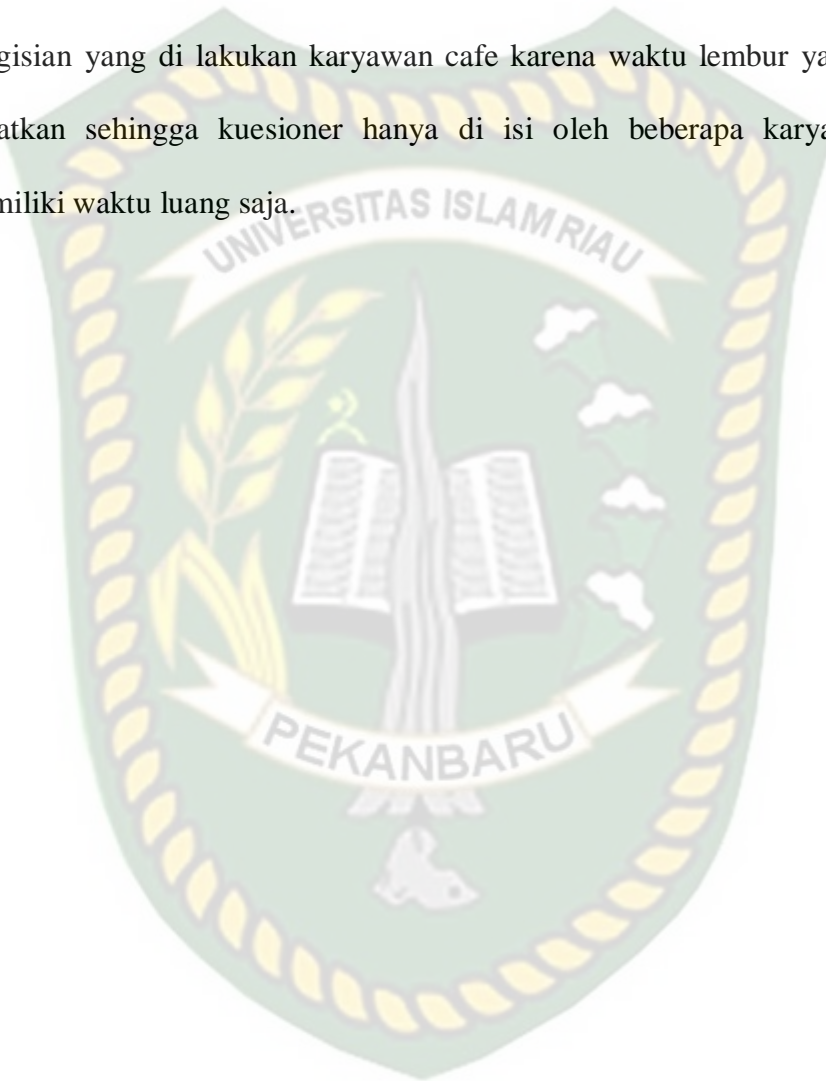
Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa  $R = -0,063$   $p > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan di tolak. Dengan demikian, analisis determinasi tidak perlu di lakukan.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas untuk menganalisis adanya pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan cafe di Pekanbaru, pengumpulan data menggunakan 36 aitem untuk skala keseimbangan kerja-kehidupan dan keterlibatan kerja yang disebarkan kepada 139 karyawan cafe yang merupakan subjek pada penelitian ini.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling* dengan menggunakan *one sample Kolmogrov-Smirnov Test* (K-Sz) dengan bantuan *SPSS.20* menunjukkan bahwa data yang didapat normal. Hasil uji hipotesis yang dijabarkan diatas pada variabel keseimbangan kerja-kehidupan ditolak, karena korelasinya  $R: -0,063$   $p > 0,05$ . Hasil yang tidak signifikan dapat dikarenakan hasil hipotesis keterlibatan kerja yang ditolak, saat karyawan memiliki komitmen kerja dan kepuasan kerja yang baik, maka keterlibatan kerja pun akan diterima hipotesisnya, hal ini dikarenakan komitmen kerja berhubungan dengan pendapatan, sedangkan subjek pada penelitian ini merupakan individu yang kerja berdasarkan kontrak yang tidak terikat, sehingga lemah pada komitmen kerja individu, yang mengakibatkan tidak signifikannya variabel keterlibatan kerja. Variable keterlibatan kerja bukan satu-satunya variabel yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan seperti yang dikemukakan oleh Septiadi, Sintaasih & Wibawa (2017) dalam penelitiannya bahwa adanya komitmen kerja dan kinerja yang mempengaruhi faktor keterlibatan kerja yang datanya diterima.

Berdasarkan kelebihan yang ada dalam penelitian ini juga terdapat kelemahan yaitu sulitnya izin yang diberikan oleh manager cafe dalam mengisi kuesioner yang diberikan peneliti secara langsung dan lamanya waktu pengisian yang di lakukan karyawan cafe karena waktu lembur yang mereka dapatkan sehingga kuesioner hanya di isi oleh beberapa karyawan yang memiliki waktu luang saja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh keseimbangan kerja kehidupan terhadap keterlibatan kerja karyawan cafe di Pekanbaru. Data yang Hal ini disebabkan data hipotesis yang di tolak, dan data determinasi yang tidak perlu dilakukan karena nilai korelasi yang kurang dari 0.05, pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan memiliki nilai yang signifikan namun variabel keterlibatan kerja memiliki nilai yang tidak signifikan sehingga data yang didapat tidak adanya pengaruh antar dua variabel. Koefisien regresi tersebut bernilai negative sehingga dapat dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh, hal ini disebabkan kurangnya komitmen karyawan dalam pekerjaannya akibat kontrak yang tidak terikat.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran yang peneliti kemukakan yaitu

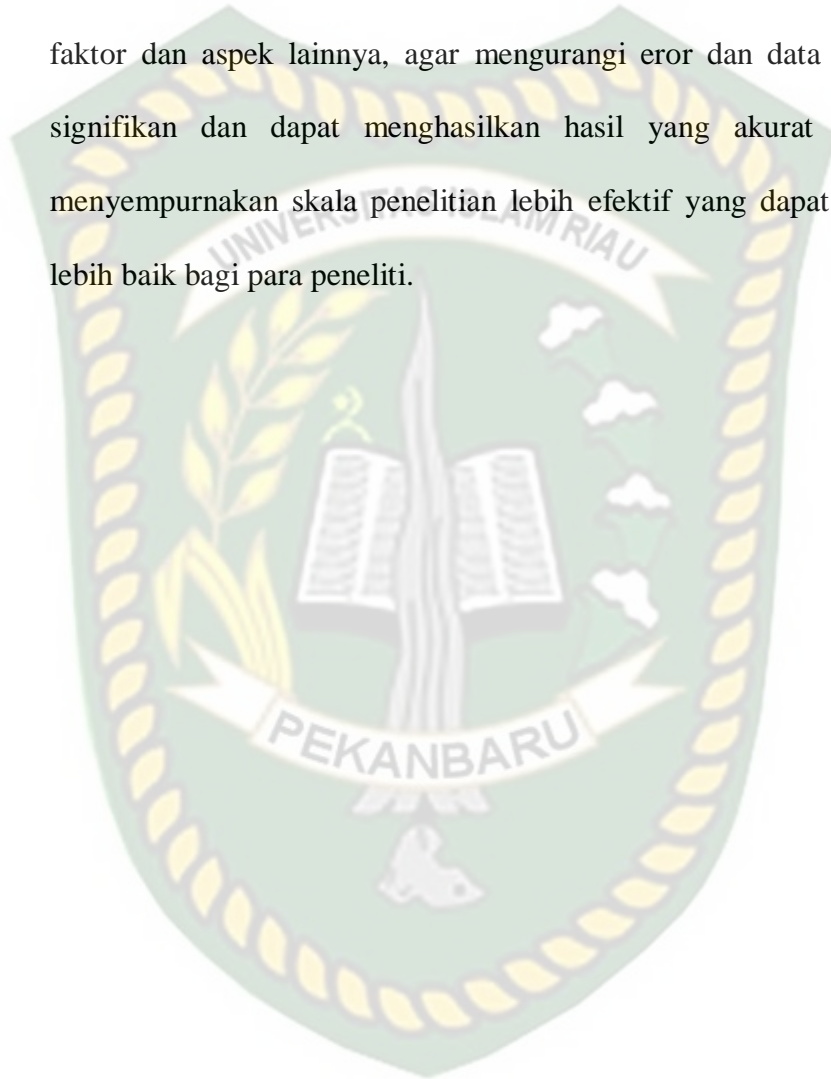
##### 1. Kepada Karyawan Cafe

Kepada karyawan cafe bahwa, perlunya meningkatkan komitmen dalam pekerjaan apapun dan dalam persetujuan kontrak manapun, karena kemampuan yang didapat dari suatu tempat serta waktu yang di berikan oleh suatu usaha berbeda-beda sistem pengaturannya.



## 2. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan mempertimbangkan variabel yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan, mulai dari faktor dan aspek lainnya, agar mengurangi eror dan data yang tidak signifikan dan dapat menghasilkan hasil yang akurat dan dapat menyempurnakan skala penelitian lebih efektif yang dapat digunakan lebih baik bagi para peneliti.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work life balance index among technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Aldo Sudibyjo Poniman, T. A. C. S. (2015). Analisa faktor yang menjadi preferensi konsumen dalam memilih. *Perhotelan*, 3(1), 1–11. <https://bit.ly/2PKAFy1>
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandar Abutayeh1, \*; Manar Al-Qatawneh. (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. *Canadian Social Science*, 8(2), 50–57. <https://doi.org/10.3968/j.css.1923669720120802.2256>
- Care, I., Abdul, R., Sjahranie, W., & Timur, U. K. (2020). *Hubungan Overtime terhadap Kesehatan Mental dan Keterlibatan Kerja Perawat*. 1(3), 1598–1602.

- Fapohunda, T. M. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(22), 71–89.  
[http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol\\_2\\_No\\_2\\_June\\_2014/5.pdf](http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_2_June_2014/5.pdf)
- Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2), 146–151.  
<https://doi.org/10.21009/econosains.0082.06>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Genesee, J. A. J., & Concordia, J. G. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, April*, 1–30.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 21(2), 90–101.
- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 46–55. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>
- Hutasoit, I. (2018). Hubungan Penerimaan Diri Dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja ( Work-Life Penyandang Disabilitas Di Kota Samarinda. *Psikoborneo*, 6(2), 384–396.
- Kesumaningsari, N. P. A. dan N. S. (2012). Konflik kerja-keluarga dan work engagement karyawati bali pada bank di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*,

105–118.

- Köse, A. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. *Journal of Education and Practice*, 7(27), 42–52.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advanced in Management and Economics*, 3(2), 1–17. [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info)
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Purwanto. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk psikologi dan pendidikan* (Budi santoso (ed.); cet. 1). Pustaka Pelajar, 2008.
- Retnaningrum, A., & Musadieg, M. (2016). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 36(1), 72–81.
- Sari, N., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan



Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel. *None*, 5(5), 244507.

SARI, S. (2019). Literasi Media Pada Generasi Milenial Di Era Digital. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(2), 30–42. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i2.943>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>

Schaufeli, Wilmar B. (2012). *Work Engagement . What Do We Know and Where Do We Go ? 14*, 3–10.

Sendow, G., Tumbel, A., & Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.7619>

Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>

Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Empati*, 7(3), 244–251.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010).

Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>

Wu, T. J., Yeh, C. F., & Xu, T. (2019). The relationship of emotion regulation, work engagement and spiritual leadership - A case of environmental service industry. *Ekoloji*, 28(107), 1281–1286.

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>