

GAMBARAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEKERJA DI SEBUAH PERUSAHAAN *FAST MOVING CONSUMER GOODS*

Jennifer Jacqueline Putri Timesela¹, Rita Markus Idulfilastri² & Dhindayanti Putri³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: jennifer.705190157@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

³Program Studi Magister Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: Dhindayanti.717181022@stu.untar.ac.id

Masuk : 08-04-2022, revisi: 22-09-2023, diterima untuk diterbitkan : 24-09-2023

ABSTRACT

The Indonesian government took the decision to reduce the spread of positive cases of COVID-19 in Indonesia, the Indonesian government issued various policies or regulations. In early 2021 to early 2022, the policy implemented by the Indonesian Government was the Implementation of Community Activity Restrictions (PPKM). Currently, the PPKM rules that are being implemented are that non-essential sector offices are permitted to Work From Office (WFO) a maximum of 75% for workers who have received the vaccine and are using the PeduliLindungi application. The implementation of the Community Activity Restriction (PPKM) policy led to changes in habits and patterns in the world of work, where these changes consciously or unconsciously made the boundaries between personal and work life blurred. Yet Work-Life Balance (WLB) is important. The aim of this study is to obtain an overview of the WLB from workers in a Fast-Moving Consumer Goods (FMCG) company. Collecting data using a quantitative study and the Quota Sampling technique, with the number of participants participating and filling out a questionnaire as many as 100 workers. To measure the level of WLB workers, this study used the WLB Questionnaire developed by FisherMcAuley et. al. (2003) and validated by Hayman (2005). After the data is collected, the data is analyzed using IBM SPSS 22 version. The results of the analysis found that the WLB workers at PT GXXI were at a moderate level ($M = 50.82$, $n = 63$). Researchers hope that this research can be used by the company as an evaluation material and consideration in improving WLB workers.

Keywords: Work-Life Balance, employee, FMCG company

ABSTRAK

Pemerintah Indonesia mengambil keputusan untuk mengurangi penyebaran kasus positif COVID-19 di Indonesia, pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan atau aturan. Di awal tahun 2021 hingga awal tahun 2022, kebijakan yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia adalah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Pada saat ini aturan PPKM yang diterapkan adalah perkantoran sektor non-esensial diizinkan untuk *Work From Office* (WFO) maksimal sebesar 75% bagi pekerja yang telah mendapatkan vaksin dan memakai aplikasi *PeduliLindungi*. Pemberlakuan kebijakan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) memunculkan perubahan kebiasaan dan pola baru di dunia kerja, di mana perubahan tersebut disadari atau bahkan tanpa disadari membuat batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi samar. Padahal *Work-Life Balance* (WLB) sangatlah penting. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran WLB pekerja di sebuah perusahaan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG). Pengumpulan data menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan teknik *Quota Sampling*, dengan jumlah partisipan yang bersedia berpartisipasi dan mengisi kuesioner sebanyak 100 pekerja. Untuk mengukur tingkat WLB pekerja, penelitian ini menggunakan *WLB Questionnaire* yang dikembangkan oleh Fisher-McAuley, et. al. (2003) dan divalidasi oleh Hayman (2005). Setelah data terkumpul, data dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 22. Hasil analisis menemukan bahwa WLB pekerja di PT GXXI berada pada tingkat sedang ($M = 50.82$, $n = 63$). Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan WLB pekerja.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, pekerja, perusahaan FMCG

1. PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019, virus baru menggemparkan dunia, virus baru tersebut menyerang pernapasan hingga dapat menyebabkan kematian pada manusia. Virus ini dikenal sebagai *coronavirus* tahun 2019 (COVID-19). Penularan virus COVID-19 penyebarannya dari satu orang ke orang lain dan terus berlanjut hingga tidak terkendali. Sehingga di bulan Maret tahun 2020, *World Health Organization* (WHO) mengumumkan COVID-19 sebagai wabah yang meluas ke berbagai negara atau pandemi (Simbolon, 2020). Di Indonesia, kasus pertama positif COVID-19 diumumkan pada 02 Maret 2020. Selanjutnya untuk mengurangi penyebaran kasus positif COVID-19 di Indonesia, pemerintah Indonesia mengeluarkan berbagai kebijakan atau aturan. Di awal tahun 2021 hingga awal tahun 2022, kebijakan yang diterapkan oleh Pemerintah Indonesia adalah Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Pembatasan tersebut meliputi adanya pembatasan kegiatan keagamaan, mengadakan pembelajaran jarak jauh, pembatasan jumlah pekerja berada di tempat kerja, dan/atau pembatasan kegiatan di tempat umum (Sabiila, 2022), sehingga mengharuskan masyarakat berkegiatan seperti bekerja dan belajar di rumah secara daring.

Pemberlakuan kebijakan tersebut banyak memberikan perubahan pada berbagai aspek kehidupan, bahkan memunculkan kebiasaan dan pola-pola baru di dunia kerja. Salah satu perubahan tersebut adalah adanya *Work From Home* (WFH) dan pertemuan-pertemuan konferensi yang diadakan secara daring (Nurmilla, 2021). Perubahan tersebut disadari atau tanpa disadari membuat batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi samar (Hayman, 2005; Nurmilla, 2021). Padahal mencapai *Work-Life Balance* (WLB) atau keseimbangan antara aspek kehidupan pribadi dengan aspek pekerjaan itu penting demi mencapai stabilitas emosional, psikologis, serta kognitif pekerja, di mana hal tersebut bahkan dapat mempromosikan efektivitas organisasi (Jaharuddin & Zainol, 2019).

WLB sendiri didefinisikan sebagai hubungan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, di mana dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik, ada aspek yang dibatasi (biasanya pekerjaan) demi menghabiskan lebih banyak waktu untuk kegiatan lain (Kelliher et. al., 2018). Soomro et. al. (2018) juga menjelaskan bahwa WLB adalah rasio pembagian waktu oleh seorang pekerja antara pekerjaan dan keluarga. Kelliher et al. (2018) memaparkan bahwa aspek non-pekerjaan atau *life* bukan hanya tanggung jawab pengasuhan anak termasuk kegiatan, namun termasuk kegiatan yang penting bagi seorang individu; seperti hobi, pendidikan, olahraga, kegiatan keagamaan atau komunitas, dan jenis pengasuhan lainnya. Bataineh (2019) memaparkan bahwa aspek pekerjaan atau *work* mencakup tugas atau tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh individu saat melaksanakan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan penelitian Johari et. al. (2018), mereka menemukan bahwa sebesar 28,1% varians kinerja pekerja dijelaskan oleh WLB, di mana ukuran efek WLB pada kinerja pekerja adalah sedang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Johari et. al. (2018) menemukan hasil yang menunjukkan WLB memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pekerja. Melalui penelitian yang dilakukan oleh Somroo et. al. (2018) di Pakistan, hasil penelitian mereka juga menemukan WLB yang berkorelasi positif dengan kinerja pekerja, di mana koefisien yang didapatkan positif (0,22) dan signifikan. Selain itu, penelitian dari Jaharuddin dan Zainol (2019) menemukan adanya hubungan positif antara WLB dan *job engagement*, hasil analisis mereka menunjukkan bahwa terdapat sebesar 1,8% varians dalam keterlibatan kerja dijelaskan secara signifikan oleh WLB ($R = .018$). Selain itu, mereka menemukan adanya kecocokan sedang ($R\text{value} = .135$, $p = .049$, $p < 0.05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi WLB yang dialami

individu maka semakin seseorang *engage* dengan pekerjaannya dan semakin kecil kemungkinannya untuk ingin pindah ke pekerjaan lain. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga WLB setiap pekerjanya. Dengan demikian, penelitian ini relevan dan penting dilakukan untuk melihat WLB pekerja di perusahaan.

Pada saat ini aturan PPKM yang diterapkan adalah perkantoran sektor non-esensial diizinkan untuk *Work From Office* (WFO) maksimal sebesar 75% bagi pekerja yang telah mendapatkan vaksin dan memakai aplikasi *PeduliLindungi* (Sabiila, 2022). Salah satu perusahaan yang terdampak dan mengikuti kebijakan tersebut adalah PT GXXI, perusahaan merupakan salah satu perusahaan *Fast-Moving Consumer Goods* (FMCG) yang memproduksi produk susu di Indonesia. PT GXXI berlokasi di daerah Penjaringan, Jakarta Utara, DKI Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini memberlakukan WFO sebesar 75% dan WFH sebesar 25% untuk setiap pekerja. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran WLB pada pekerja di PT GXXI.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *Quota Sampling* untuk mendapatkan sampel partisipan. Terdapat seratus pekerja dari PT GXXI yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, mulai dari usia 24-56 tahun, berjenis kelamin wanita dan pria, pekerja dari 10 departemen di perusahaan, dari posisi Staf hingga Manajer. Semua partisipan dalam penelitian ini telah mengisi data dengan benar, sehingga menghasilkan ukuran sampel sejumlah 100 partisipan (23 wanita dan 77 pria).

Di dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh peneliti, yaitu metode kuantitatif deskriptif dan menggunakan kuesioner. Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan gambaran WLB pada pekerja di PT GXXI. Metode deskriptif digunakan karena penelitian ini berkaitan dengan memilih sampel dari populasi tertentu dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya, di mana pengumpulan data dilakukan secara alami dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Instrumen penelitian yang digunakan merupakan kuesioner yang diambil secara daring. Setiap partisipan mengisi kuesioner melalui *google form* yang berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan WLB pekerja. *Link* kuesioner disebarkan melalui grup *WhatsApp* pekerja perusahaan GXXI. Untuk menghasilkan data yang akurat, instrumen yang digunakan oleh kami adalah skala poin Likert (*Point Likert Scale*). Instrumen dalam penelitian ini terbagi menjadi sampel demografi partisipan dan WLB *Questionnaire* yang dikembangkan oleh Fisher-McAuley et. al. (2003) dan divalidasi oleh Hayman (2005) untuk mengumpulkan informasi mengenai keseimbangan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan waktu luang pekerja.

Pada bagian data demografi terdapat 9 *item*, yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, departemen, posisi, lama bekerja di perusahaan, lama bekerja dalam sehari dan lama bekerja dalam seminggu. Pada *item* usia dikategorikan berdasarkan klasifikasi yang ditentukan oleh Al Amin (2017), yaitu: remaja atau individu usia 12-25 tahun, dewasa atau individu usia 26-45 tahun, dan lansia atau individu usia 46-65 tahun. Untuk *item* jenis kelamin diklasifikasi menjadi wanita dan pria. Untuk *item* pendidikan diklasifikasi menjadi empat (4), yaitu: SMA/SMK sederajat, Strata satu atau Sarjana, Strata dua atau Magister, dan Strata tiga atau Doktoral. Pada *item* status pernikahan terbagi menjadi sudah dan belum menikah. Untuk *item* departemen terbagi menjadi *Sales, Marketing, Logistic, Finance, Human Resources and General Affair* (HR and GA), *Legal, Internal Audit, Procurement, Corporate Affair*, dan *Quality Check and Regulatory*. Untuk *item* posisi terbagi menjadi Staf, Supervisor, *Head*, dan Manajer. Pada *item*

lama bekerja di perusahaan terbagi menjadi belum setahun (<1 tahun), satu hingga dua tahun (1-2 tahun), dua hingga tiga tahun (2-3 tahun), tiga hingga empat tahun (3-4 tahun), dan senior atau telah bekerja lebih dari lima tahun (>5 tahun). Untuk *item* lama bekerja dalam sehari, terbagi menjadi 8 jam, 9-10 jam, 10-11 jam, 11-12 jam, dan >12 jam. Sedangkan untuk *item* lama bekerja dalam seminggu, terbagi menjadi 40-45 jam, 45-50 jam, 50-55 jam, dan >55 jam.

Untuk mengetahui apakah ada keseimbangan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan waktu luang pekerja, penelitian ini menggunakan *WLB Questionnaire*, sebuah alat ukur yang dikembangkan oleh Fisher-McAuley et. al. (2003) dan divalidasi oleh Hayman (2005). Alat ukur ini berisi 15 *item* atau pertanyaan, di mana masing-masing dinilai menggunakan skala Likert 7 poin, skala 1 menunjukkan "tidak pernah" dan 7 menunjukkan "selalu." Alat ukur ini juga menilai tiga (3) dimensi *WLB*, yaitu: *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, dan *Work/Personal Life Enhancement (WPLE)*. Dimensi *WPLE* mencakup peningkatan kerja ke kehidupan pribadi serta kehidupan pribadi ke item peningkatan kerja.

Prosedur penelitian pelaksanaan penelitian, yaitu peneliti membagikan survei penelitian melalui tautan yang berupa kuesioner daring (*google form*). Data yang dikumpulkan partisipan dijaga kerahasiaannya pada dokumen terkunci dalam laptop peneliti.

Data yang didapatkan langsung di *input* ke dalam *Microsoft Excel* untuk dilakukan *recode* terlebih dahulu pada data demografi. Setelah itu data langsung di *input* ke dalam *IBM SPSS* versi 22. Lalu melakukan *recode* pada *item* atau pertanyaan ke-enam dari dimensi *WIPL*. Setelah itu mencari *Cronbach alpha* untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dan setiap dimensi alat ukur; yaitu: *WIPL*, *PLIW*, dan *WPLE*. Nilai *Cronbach's α* untuk dimensi *WIPL* adalah 0.98, untuk dimensi *PLIW* adalah 0.76, dan untuk dimensi *WPLE* adalah 0.78. Untuk keseluruhan alat ukur, nilai *Cronbach's α* yang didapatkan adalah sebesar 0.75.

Griethuijsen et. al. (2014), menyatakan bahwa *Cronbach's α* dengan nilai 0.7 atau 0.6 dapat diterima (Taber, 2018). Selain itu, Hulin et. al. (2001), menyatakan bahwa aturan umum yang diterima adalah *Cronbach's α* 0.6-0.7 menunjukkan tingkat keandalan yang dapat diterima (Ursachi et al., 2015). Sehingga hasil analisis *Cronbach's α* pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diterima, serta tidak ada butir yang dikeluarkan.

Setelah mencari reliabilitas dimensi alat ukur, peneliti melakukan uji distribusi normalitas dengan menggunakan *skewness*, kurtosis, *Shapiro-Wilk*, dan histogram. Lalu peneliti melakukan analisis deskriptif per karakteristik demografi, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, departemen, posisi, lama bekerja di perusahaan, lama bekerja dalam sehari dan lama bekerja dalam seminggu. Kategori *WLB* ditetapkan berdasarkan formula pembuatan kategori oleh Azwar (2012). Setelah itu peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui rata-rata (*M*) dan standar deviasi (*SD*) partisipan secara umum untuk mendapatkan gambaran umum mengenai *WLB* pekerja. Tabel 1 di bawah menunjukkan rumus dan *cut-off score* untuk kategori *WLB*.

Tabel 1

Rumus dan Cut-Off Point WLB

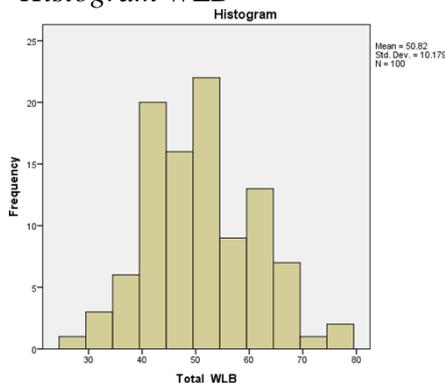
Kategori	Formula	Skor
Tinggi	$M + 1 SD$	≤ 45
Sedang	$M - 1 SD < X < M + 1 SD$	$45 \leq X \leq 75$
Rendah	$M - 1 SD$	$75 \leq X$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mishra et.al. (2019) memaparkan bahwa uji normalitas data merupakan prasyarat untuk sebagian besar uji statistik, karena data normal merupakan asumsi yang mendasari dalam pengujian parametrik. Di mana ada dua metode utama untuk menilai normalitas, yaitu: grafis dan numerik (Mishra et al., 2019). Untuk melakukan uji normalitas, peneliti menggunakan *skewness*, kurtosis, *Shapiro-Wilk*, dan histogram. Hasil data yang telah diolah menunjukkan nilai *skewness* berada di antara (-1) hingga 1, yaitu (0.316), serta menunjukkan nilai kurtosis berada di antara (-2) hingga 2, yaitu (-0.118). Kedua hasil tersebut menandakan bahwa data terdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan *Shapiro-Wilk* dengan kriteria nilai signifikan diatas 0.05, data yang telah diolah menggunakan *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai di atas 0.05, yaitu sebesar 0.399, yang menandakan bahwa data terdistribusi secara normal. Serta gambar 1 histogram di bawah menunjukkan distribusi yang normal.

Gambar 1

Histogram WLB



Informasi demografis partisipan penelitian ditunjukkan pada Tabel 2 hingga Tabel 11. Usia rata-rata dari 100 partisipan adalah 33.6, sedangkan 23 (23%) partisipan adalah wanita dan 77 (77%) adalah pria. Dalam hal status pernikahan, 28% partisipan belum menikah dan 72% partisipan sudah menikah. Selanjutnya, sekitar 15% partisipan memiliki senioritas lebih dari 5 tahun bekerja di PT GXXI, sedangkan ada sekitar 24% partisipan yang belum 1 tahun bekerja di perusahaan. Partisipan di penelitian ini didominasi dengan pekerja dengan posisi supervisor (n= 59) dan pekerja dari departemen Sales (n= 63). Partisipan pada penelitian ini di dominasi oleh pekerja yang memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 atau Sarjana (n= 93). Waktu bekerja dalam sehari yang dilaporkan oleh partisipan, umumnya adalah sebesar 9-10 jam dalam sehari (n= 45). Sedangkan waktu bekerja dalam seminggu yang dilaporkan oleh partisipan, umumnya adalah sebesar 45-50 jam (n= 43).

Tabel 2

Karakteristik demografi jenis kelamin sampel

Variabel	n	Persentase (%)
Wanita	23	23
Pria	77	77

Tabel 3

Karakteristik demografi usia sampel

Variabel	n	Persentase (%)	M	SD
Remaja	7	7		
Dewasa	88	88	33.6	6.21
Lansia	5	5		

Tabel 4

Karakteristik demografi pendidikan sampel

Variabel	n	Persentase (%)
SMA/SMK sederajat	2	2
Strata satu atau Sarjana	93	93
Strata dua atau Magister	4	4
Strata tiga atau Doctoral	1	1

Tabel 5

Karakteristik demografi status pernikahan sampel

Variabel	n	Persentase (%)
Sudah Menikah	72	72
Belum Menikah	28	28

Tabel 6

Karakteristik demografi departemen sampel

Variabel	n	Persentase (%)
<i>Sales</i>	63	63
<i>Marketing</i>	5	5
<i>Logistic</i>	3	3
<i>Finance</i>	7	7
<i>Human Resources and General Affair</i>	7	7
<i>Legal</i>	1	1
<i>Internal Audit</i>	4	4
<i>Procurement</i>	2	2
<i>Corporate Affair</i>	2	2
<i>Quality Check and Regulatory</i>	6	6

Tabel 7

Karakteristik demografi posisi sampel

Variabel	n	Persentase (%)
Staf	13	13
Supervisor	59	59
Head	4	4
Manajer	24	24

Tabel 8

Karakteristik demografi lama bekerja sampel

Variabel	n	Persentase (%)
<1 tahun	24	24
1-2 tahun	27	27
2-3 tahun	15	15
3-4 tahun	19	19
>5 tahun	15	15

Tabel 9

Karakteristik demografi waktu bekerja dalam sehari sampel

Variabel	n	Persentase (%)
8 jam	19	19
9-10 jam	45	45
10-11 jam	21	21
11-12 jam	9	9
>12 jam	6	6

Tabel 10

Karakteristik demografi waktu bekerja dalam seminggu sampel

Variabel	n	Persentase (%)
40-45 jam	21	21
45-50 jam	43	43
50-55 jam	18	18
>55 jam	18	18

Dengan menggunakan analisis deskriptif, ditemukan tingkat WLB pada PT GXXI ditunjukkan pada Tabel 11. Hasil analisis yang ditemukan menunjukkan bahwa rata-rata partisipan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori WLB yang sedang, dengan $M = 50.82$ dan $SD = 10.179$. Jumlah partisipan yang tergolong dalam kategori WLB tinggi memiliki jumlah yang paling sedikit apabila dibandingkan dengan partisipan yang memiliki WLB rendah dan sedang. Dari hasil analisis ditemukan bahwa 2 partisipan atau 2% dari sampel tergolong dalam kategori WLB tinggi, 63 partisipan atau 63% dari sampel tergolong dalam kategori WLB sedang, dan 35 partisipan atau 35% sampel tergolong dalam kategori WLB rendah. Berdasarkan hal tersebut, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ya-Yuan Hsu et. al. (2019), di mana semakin tinggi skor, semakin besar tingkat ketidakseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh pekerja.

Tabel 11

Kategori WLB Pekerja di PT GXXI

Variabel	n	Persentase (%)
Tinggi	2	2
Sedang	63	63
Rendah	35	35

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis, kami menemukan hasil penelitian yang menunjukkan kategori WLB pekerja di PT GXXI termasuk dalam kategori WLB sedang, di mana pekerja yang termasuk dalam kategori sedang terdapat 63 orang. Jumlah pekerja di PT GXXI memiliki WLB yang tergolong sebagai kategori tinggi lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja yang memiliki WLB berkategori rendah. Hal ini menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja dari pekerja di perusahaan ini cukup baik atau termasuk kategori sedang.

Pada penelitian ini masih terdapat kekurangan, baik terkait partisipan maupun variabel. Partisipan pada penelitian ini didominasi oleh pekerja dari departemen Sales, sehingga kurang menggambarkan kondisi pekerja di departemen lain. Akan lebih baik kedepannya untuk menggunakan teknik pengambilan sampel yang memberikan sampel yang lebih merata. Penelitian ini juga hanya berfokus pada satu variabel yaitu WLB. Sehingga tidak dapat menjawab fenomena-fenomena lain di dunia kerja. Maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah mencari korelasi dengan variabel lain sehingga dapat menjawab masalah-masalah yang ada di dunia kerja. Saran praktis untuk para pekerja agar dapat membagi waktu kerja dan kehidupan pribadi dengan baik.

Perusahaan dapat menggunakan temuan ini untuk menerapkan tindakan yang ditargetkan untuk meningkatkan WLB pekerja. Sangat penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan praktik WLB di perusahaan agar kesejahteraan pekerja terjamin, dan dengan demikian, keterlibatan mereka pada pekerjaan juga meningkat.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Makalah dan penelitian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa izin dan dukungan dari para pekerja di PT GXXI. Kami berterima kasih atas bantuan dan kerjasama dari para pekerja di PT GXXI yang bersedia untuk terlibat dan memberikan data dalam penelitian ini. Kami juga berterima kasih pada orang-orang yang telah memberi kami semangat dan mendukung penyusunan makalah ini.

REFERENSI

- Al Amin, M. (2017). Klasifikasi kelompok umur manusia berdasarkan analisis dimensifraktal box counting dari citra wajah dengan deteksi tepi canny. *MATHunesa: Jurnal Ilmiah Matematika*, 5(2).
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (ed.2)*. Pustaka Pelajar.
- Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin. (2003). *Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes* (1-30). Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Jaharuddin, N. & Zainol, L. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi:10.1108/ijem-10-2016-0226>.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi:10.1111/1748-8583.12215>.
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive statistics and normality for statistical data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72. https://doi:10.4103/aca.ACA_157_18.
- Nurmillah, A. (2021, April 16). *Pentingnya work life balance di era digital*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13846/Pentingnya-Work-Life-Balance-di-Era-Digital.html>.
- Sabiila, S. (2022, Maret 22). Aturan ppkm level 2 terbaru hingga 4 April, warga jabodetabek wajib tahu. *Detiknews.com*. <https://news.detik.com/berita/d-5994801/aturan-ppkm-level-2-terbaru-hingga-4-april-warga-jabodetabek-wajib-tahu>.
- Simbolon, V. (2020, Maret 13). *Mengenal virus corona*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/longform/gaya-hidup/20200313/laporan-mendalamrumus-melawan-virus/mengenal-virus-corona.html>.

- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi:10.1108/sajbs-02-2017-0018>.
- Ya-Yuan Hsu, Chyi-Huey Bai, Chien-Ming Yang, Ya-Chuan Huang, Tzu-Ting Lin, & Chih-Hung Lin. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>.