

Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kualitas Hidup pada Karyawan di Jawa Tengah saat Masa Pandemi COVID-19

Erida Yeussy Nainggolan*, Sutarto Wijowo 
Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Indonesia
 eridayeussy01@gmail.com

Submitted:
2022-10-25

Revised:
2022-11-13

Accepted:
2022-12-08

Copyright holder:
© Nainggolan, E. Y., & Wijono, S. (2022)

This article is under:



How to cite:
Nainggolan, E. Y., & Wijono, S. (2023). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kualitas Hidup pada Karyawan di Jawa Tengah saat Masa Pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3).
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.425>

Published by:
Kuras Institute

Journal website:
<https://journal.kurasinstitute.com/index.php/bocp>

E-ISSN:
2656-1050

ABSTRACT: *This study aims to determine the relationship between work-life balance and quality of life among employees in Central Java during the COVID-19 pandemic. The respondents in this study were 349 Central Java employees gathered by voluntary sampling. The measuring instrument used in this study was Fisher Work-life Balance Scale adapted by Gunawan et al. (2019) with Cronbach's alpha coefficient of 0,877 and the Quality-of-life scale translated into Indonesian by the researcher herself based on the theory Flanagan Quality of Life (1978) with 0,850 of Cronbach's alpha coefficients. From the Spearman Rho data analysis, the result showed ($r = 0,281$; $p < 0,05$) a correlation between work-life balance and the quality of life of Central Java employees during the COVID-19, so the hypothesis in this study can be accepted.*

KEYWORDS: *Work-life Balance, Quality of Life, COVID-19*

PENDAHULUAN

Fenomena pandemi COVID-19 yang terjadi pada akhir tahun 2019 menyebabkan adaptasi perubahan maupun perilaku di seluruh lini kehidupan. Salah satunya adalah pada dunia pekerjaan yang mengalami berbagai perubahan karena pandemi. Sementara itu, diketahui dari temuan Parker, Horowitz, dan Minkin (2020) menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 mengubah kebiasaan cara kerja karyawan Amerika. Terdapat sebanyak 71% karyawan telah menjalani pekerjaannya dari rumah atau *Work from Home* (WFH). Padahal sebelum pandemi hanya 1 dari 5 karyawan yang menyatakan bahwa mereka sudah sepenuhnya bekerja dari rumah, dan telah terbiasa memanfaatkan internet untuk bekerja jarak jauh.

Perubahan pekerjaan menjadi daring ini juga memunculkan masalah baru yaitu jam kerja yang lebih lama dari biasanya (OECD, 2021). Permasalahan tersebut membuat karyawan merasa kelelahan bekerja selama masa pandemi COVID-19. Kondisi ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan saat masa pandemi COVID-19 oleh SHRM yang memaparkan bahwa terdapat 40,7% karyawan di Amerika yang mengalami *burnout* karena pekerjaannya (Rožman, 2021).

Sementara itu, di Indonesia sendiri pemerintah juga telah menganjurkan untuk melaksanakan *Work from Home* (WFH) atau yang dapat diartikan dengan bekerja dari rumah. Namun pada nyatanya, tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan oleh karyawan dari rumah sehingga beberapa perusahaan tidak menerapkan anjuran dari pemerintah tersebut (Putri, 2022). Pandemi COVID-19 juga turut mengubah beberapa aspek dalam pekerjaan karyawan di Indonesia yang mana melalui Jurnal Kependudukan Indonesia didapati bahwa 31% karyawan mengaku pendapatannya menurun

dibawah 50%, serta terdapat 8% karyawan yang mengaku pendapatannya menurun diatas 50% semenjak pandemi ini berlangsung (Ngadi, Melian, & Purba, 2020). Selain itu, melalui Jobstreet (2020) diketahui juga bahwa selama masa pandemi COVID-19 berlangsung terdapat beberapa kekhawatiran yang dialami karyawan di Indonesia diantaranya yaitu berkaitan dengan keuangan pribadi, jaminan pekerjaan, kurangnya perkembangan karir, kerinduan akan rekan kerja, beban kerja yang lebih berat, kesulitan bekerja secara produktif di rumah, dan permasalahan yang disebabkan oleh adanya perkembangan teknologi yang begitu pesat.

Persoalan-persoalan ataupun perubahan-perubahan yang terjadi pada saat pandemi COVID-19 tersebut membuat karyawan mengalami permasalahan psikologis berupa menurunnya kualitas hidup (*quality of life*). Hal tersebut juga didukung oleh temuan Melianna, dkk., (2022) yang memaparkan bahwa sejak pandemi COVID-19 terjadi, kualitas hidup masyarakat Indonesia turut mengalami perubahan. Peneliti melakukan pra-penelitian berupa observasi dan wawancara dengan 10 orang karyawan di Jawa Tengah terkait dengan aspek-aspek kualitas hidup (*quality of life*) saat masa pandemi COVID-19.

Hasil temuan didapati terdapat 3 orang mengeluh bahwa mereka merasa cemas ketika bekerja di kantor dan harus bepergian karena pekerjaan selama masa pandemi. Selain itu ada 2 orang karyawan juga yang pernah mengalami rasa sakit seperti flu, batuk, dan bahkan positif terjangkit COVID-19 sehingga penyakit yang mereka alami tersebut membuat mereka merasa resah serta khawatir. Kemudian 3 karyawan menjelaskan bahwa hubungan dengan teman dekatnya menjadi berkurang intensitasnya.

Selanjutnya 2 karyawan juga mengeluhkan tentang pengeluaran yang bertambah selama pandemi COVID-19, pengeluaran yang bertambah diantaranya seperti biaya rumah sakit, vitamin, dan keperluan protokol kesehatan lainnya. Hal tersebut membuat keuangan pribadi mereka membengkak. Berdasarkan hasil observasi wawancara pra-penelitian diduga terdapat permasalahan yang terkait dengan kualitas hidup (*quality of life*) pada karyawan di Jawa Tengah.

Kualitas hidup (*quality of life*) merupakan kesejahteraan hidup yang dirasakan oleh individu melalui evaluasi berdasarkan nilai-nilai pribadi yang dimiliki mengenai kesejahteraan fisik dan mental, material, sosial, emosional, serta pengembangan diri (Flanagan, 1978). Pernyataan tersebut didukung oleh Algahtani, Hasan, dan Alsaif (2021) yang menyatakan bahwa kualitas hidup yang rendah disebabkan oleh pengalaman psikologis seperti depresi, stres, dan *anxiety* selama menghadapi pandemi COVID-19.

Melalui survei yang dilakukan oleh Jobstreet mengenai pekerjaan selama masa pandemi COVID-19 juga didapati bahwa ketidakpuasan karyawan Indonesia terhadap *quality of life* yang dimiliki meningkat tajam selama masa pandemi COVID-19, yaitu terdapat 44% karyawan di Indonesia yang merasa tidak puas dengan *quality of life* yang mereka miliki. Padahal sebelum pandemi COVID-19 terjadi hanya terdapat 9% karyawan yang merasa tidak puas dengan *quality of life* yang mereka miliki (Jobstreet, 2020).

Terdapat anggapan bahwa kualitas hidup memiliki beberapa dampak positif maupun negatif dalam kehidupan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan yang dilakukan oleh Pinchen & Ko (2011) yang menunjukkan bahwa kualitas hidup yang kurang dapat menimbulkan adanya gejala-gejala munculnya *anxiety* di kalangan karyawan di Taiwan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya berbagai aspek kualitas hidup seperti *psychological well-being*, penampilan fisik, lingkungan hidup yang berada di perkotaan, hubungan sosial, keluarga, rasa sakit, dan kompetensi

diri akan menjadi faktor-faktor yang dapat menimbulkan gejala-gejala *anxiety* di kalangan karyawan. Hasil penelitian yang lain di Jepang mendapati bahwa kualitas hidup yang kurang baik dapat menimbulkan depresi dan menurunnya produktivitas kerja di kalangan para pegawai saat bekerja. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki kualitas hidup yang rendah menunjukkan bahwa mereka mengalami insomnia, *anxiety*, dan depresi selama bekerja dan demikian sebaliknya (Takami, Kadotani, Nishikawa, Sumi, Nakabayashi, & Fuji, 2018).

Agar dapat mengetahui sebab rendah atau tingginya kualitas hidup dalam bekerja saat pandemi COVID-19 perlu untuk diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hidup karyawan selama pandemi COVID-19. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lee & Sirgy (2018) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas hidup yang dimiliki oleh individu. Kemudian, hal ini diperkuat dengan salah satu hasil temuan lain yang dilaksanakan oleh Rahardjo, Mulyani, Andriani, & Qomariah (2020) pada saat pandemi COVID-19. Melalui penelitian tersebut dapat diketahui juga bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kualitas hidup karyawan selama pandemi COVID-19 adalah keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*).

Kemudian ditelusuri melalui beberapa hasil penelitian sebelumnya ditemukan bahwa terdapat kaitan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kualitas hidup. Beberapa temuan tersebut diantaranya dilakukan oleh Askari, Rafiei, Akbari, Ebrahimi, Dehghani, & Shafi, (2019) terhadap karyawan rumah sakit, dari penelitian tersebut didapat hasil bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kualitas hidup. Keseimbangan kehidupan-kerja yang kurang baik dapat cenderung menimbulkan stres. Diketahui juga bahwa stres yang dialami oleh karyawan saat bekerja berhubungan langsung dengan aspek kesejahteraan fisik dari kualitas hidup, dari penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk., (2019) ditemukan bahwa karyawan yang mengeluh stres seringkali merasa sakit kepala, lemas, bahkan hingga flu sehingga karyawan memandang bahwa ia tidak puas dengan kualitas hidup yang dimiliki dan kinerja menjadi berkurang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) dengan kualitas hidup (*quality of life*) pada karyawan di Jawa Tengah saat masa pandemi COVID-19. Adapun kondisi pada beberapa penelitian sebelumnya berbeda dengan kondisi penelitian saat ini, situasi perubahan yang terjadi saat pandemi COVID-19 memungkinkan munculnya ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Sementara itu, belakangan ini *work-life balance* merupakan isu yang penting dan perlu diperhatikan di dalam lingkungan kerja (Askari, dkk., 2019). Kemudian diketahui bahwa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Askari dkk., (2019) menggunakan teori dari Makabe guna mengukur *work-life balance* serta teori dari WHO untuk mengukur kualitas hidup yang dimiliki oleh karyawan.

Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti hendak melihat hubungan antara *work-life balance* dan *quality of life* dengan menggunakan teori dari Flanagan untuk mengukur kualitas hidup, dan teori dari Fisher untuk mengukur *work-life balance*. Selain hal tersebut juga, peneliti sebelumnya menyarankan untuk melakukan penelitian dengan populasi dari berbagai sektor industri agar hasil penelitian yang diperoleh lebih komprehensif (Ramos, dkk., 2015). Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui hubungan kedua variabel ini dengan partisipan dari berbagai sektor industri di Jawa Tengah pada masa pandemi COVID-19. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kualitas hidup pada karyawan di Jawa Tengah saat

masa pandemi COVID-19. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi kualitas hidupnya, dan sebaliknya.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan diantara variabel keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) dengan kualitas hidup (*quality of life*). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jawa Tengah, serta aktif bekerja sebelum dan saat pandemi COVID-19. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *voluntary sampling*. Menurut Ball dan Gold (dalam Ismail, 2018) *sampling sukarela (voluntary sampling)* adalah teknik pengambilan sampel dengan dasar kerelaan partisipan untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian. Partisipan dalam penelitian ini dihubungi melalui berbagai *platform* media sosial dan diminta untuk mengisi kuesioner secara *online* melalui *google form*. Adapun sebelum memberikan respon, partisipan diminta terlebih dahulu untuk mengisi *informed consent* sebagai bentuk persetujuan bahwa responden bersedia memberikan respon dalam penelitian ini.

Kemudian, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Fisher Work-life Balance Scale* yang telah diadaptasi oleh Gunawan, dkk. (2019) untuk mengukur keseimbangan kehidupan-kerja. Skala tersebut terdiri dari 4 aspek yaitu: *Work Interference Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Skala ini memiliki 17 aitem dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,877. Sedangkan untuk mengukur kualitas hidup (*quality of life*) digunakan skala *Flanagan Quality of Life (Flanagan, 1978)* yang diterjemahkan oleh peneliti berdasarkan 5 aspek yaitu aspek materi dan kesejahteraan fisik, hubungan dengan orang lain, sosial, pengembangan diri, dan rekreasi. Skala tersebut memiliki 15 aitem dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,850. Dapat disimpulkan juga bahwa kedua skala yang digunakan tergolong reliabel, dengan tingkat reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2017).

Tabel 1. Jumlah Partisipan pada Daerah Dominan

Daerah	Jumlah Partisipan
Semarang	138
Solo	63
Tegal	26
Banyumas	16
Salatiga	15
Pekalongan	14

Tabel. 2 Frekuensi Usia Partisipan

Usia	Jumlah
18-20	24
21-23	106
24-26	130
27-29	49
30-32	22
33-51	18

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Status Ikatan Kerja Partisipan

Status Ikatan Kerja	Jumlah
Karyawan Tetap	191
Karyawan Kontrak	158

Tabel 4. Sektor Industri Partisipan yang Dominan

Sektor Industri	Jumlah
Perdagangan, restoran, dan perhotelan (<i>hospitality</i>)	76
Manufaktur	41
Teknologi	34
Keuangan dan asuransi	31
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	26

Tabel 5. Lama Waktu Kerja Partisipan

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	288	82,5%
> 5 tahun	50	14,3%
> 10 tahun	11	3,2%

Pengumpulan data dalam penelitian ini berlangsung selama 23 hari. Jumlah partisipan adalah sebanyak 349 karyawan, yaitu sebanyak 149 partisipan adalah laki-laki dan 200 partisipan perempuan. Rentang usia partisipan dalam penelitian ini adalah berusia 18 hingga 51 tahun. Partisipan dalam penelitian ini berasal dari berbagai kota dan kabupaten di Jawa Tengah, pada tabel 1, merupakan jumlah partisipan pada enam (6) kabupaten dengan jumlah partisipan yang paling banyak. Pada tabel 2, merupakan frekuensi usia partisipan dan jumlah partisipan sesuai frekuensi usia dalam penelitian ini.

Pada tabel 3 ini merupakan pembagian partisipan berdasarkan status ikatan kerja partisipan, dalam status ikatan kerja dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pada tabel 4, merupakan jumlah partisipan dari segi sektor industri pekerjaan. Terdapat 5 sektor industri yang dominan muncul dalam penelitian ini diantaranya yaitu sektor *hospitality*, manufaktur, teknologi, keuangan, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada tabel 5 berikut merupakan persentase partisipan dari segi lama waktu kerja.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini dilakukan analisis deskriptif untuk mengkategorisasikan perhitungan data skala keseimbangan kehidupan-kerja dan kualitas hidup yang terdiri dari hasil perhitungan rata-rata, nilai minimum, dan maksimum, standar deviasi, serta kategorisasi dari kedua skala tersebut. Pada tabel 6 berikut merupakan kategorisasi tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh partisipan. Dari hasil persentase diketahui bahwa mayoritas partisipan memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang sedang yaitu sebanyak 39,8% dan hanya sebagian kecil partisipan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Kategorisasi Pengukuran *Work-life balance*

Kategori	Interval	M	SD	N	%
Sangat Tinggi	$65,11 < X$			21	6,0%
Tinggi	$55,05 \leq X \leq 65$			77	22,1%
Sedang	$44,98 \leq X \leq 55$	50,01	10,06	139	39,8%
Rendah	$34,92 \leq X \leq 44$			91	26,1%
Sangat Rendah	$X < 34,8$			21	6,0%
Jumlah				349	100%
Maks = 85	Min = 17				

Tabel 7. Kategorisasi Pengukuran *Quality of Life*

Kategori	Interval	M	SD	N	%
Sangat Tinggi	$65,72 < X$			29	8,3%
Tinggi	$56,51 \leq X \leq 65$			78	22,3%
Sedang	$47,30 \leq X \leq 56$	51.91	9.21	124	35,5%
Rendah	$38,10 \leq X \leq 47$			94	26,9%
Sangat Rendah	$X \leq 38$			24	6,9%
Jumlah				349	100%
Maks = 75	Min = 15				

Pada tabel 7 berikut merupakan kategorisasi tingkat kualitas hidup yang dimiliki oleh partisipan. Dari hasil persentase diketahui bahwa mayoritas partisipan memiliki kualitas hidup yang sedang, yaitu sebanyak 35,5% dan hanya sebagian kecil partisipan yang memiliki kualitas hidup yang rendah.

Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji hipotesis variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kualitas hidup, sebagai persyaratan untuk dapat melakukan analisis dengan statistik parametris. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data dari variabel keseimbangan kehidupan-kerja dan kualitas hidup tidak berdistribusi normal dan tidak linear karena $p < 0,05$.

Oleh karena dalam uji asumsi data tidak memenuhi persyaratan statistik parametris maka uji hipotesis akan dilakukan dengan statistik non-parametris menggunakan uji korelasi dengan teknik *Spearman Rho*. Berdasar analisis uji korelasi keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kualitas hidup pada karyawan di Jawa Tengah diketahui bahwa $r = 0,281$; $p < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kualitas hidup pada karyawan di Jawa Tengah pada masa pandemi COVID-19. Sumbangan efektif keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kualitas hidup sendiri adalah sebesar 11,1%.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Work-life Balance* dengan *Quality of Life*

			WLB	QOL
<i>Spearman's rho</i>	WLB	<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	0,281**
		<i>Sig. (1-tailed)</i>	.	,000
		<i>N</i>	349	349
	QOL	<i>Correlation Coefficient</i>	0,281**	1,000
		<i>Sig. (1-tailed)</i>	,000	.
		<i>N</i>	349	349

** . *Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).*

Selain itu, peneliti juga melakukan uji korelasi dari tiap aspek keseimbangan kehidupan-kerja yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Work (WEPL)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* dengan kualitas hidup yang diperoleh hasil pada tabel 9. Kemudian peneliti juga melakukan uji regresi berganda untuk mengetahui besar sumbangan efektif setiap aspek *work-life balance* terhadap kualitas hidup. Hasil dari analisis tersebut tersaji dalam tabel 10.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kualitas hidup pada karyawan di Jawa Tengah dapat diketahui bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan-kerja dengan kualitas hidup yang ditunjukkan dari nilai $r = 0,281$; $p < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang tinggi maka akan semakin tinggi juga kualitas hidup yang dimiliki.

Sebaliknya karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah maka akan rendah pula kualitas hidup yang dimiliki. Adapun sumbangan efektif yang diberikan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kualitas hidup adalah sebesar 11,1% sehingga masih terdapat 88,9% faktor-faktor lain yang berperan dalam kualitas hidup. Walaupun sumbangan efektif keseimbangan kehidupan-kerja dengan kualitas hidup kecil, hal ini masih dapat menjadi pengangan utama bagi karyawan dalam bekerja agar memiliki kualitas hidup yang baik.

Terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini menunjukkan hasil tersebut. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang menjadi partisipan penelitian ini menganggap bahwa keseimbangan kehidupan-kerja membuat mereka dapat melakukan tugas pekerjaan sesuai harapan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kualitas hidup. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Askari, dkk., (2019) yang memaparkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berhubungan dengan tingkat kualitas hidup yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dilaporkan mengalami kesulitan untuk fokus, permasalahan tidur, pusing dan permasalahan lainnya yang akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun diikuti dengan rendahnya kualitas hidup yang dimiliki.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Aspek *Work-life Balance* dengan *Quality of Life*

Variabel	<i>Quality of Life</i>	Signifikansi
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	0,224	$p < 0,05$
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	0,139	
<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	0,300	
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	0,355	

Tabel 10. Uji Regresi Berganda Aspek *Work-life Balance* dengan *Quality of Life*

Variabel	Beta	t	Sig.	Zero Order	SE = ($\beta \times$ Zero Order)	%
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	0,221	3,117	0,002	0,268	0,059	5,9%
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-0,055	0,804	0,422	0,159	-0,009	-0,9%
<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	0,145	2,698	0,007	0,310	0,045	4,5%
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	0,298	5,734	0,000	0,377	0,112	11,2%

Selain hal tersebut, penelitian ini yang menunjukkan hasil demikian juga dapat disebabkan karena sebagian karyawan yang menjadi partisipan menganggap bahwa keseimbangan kehidupan-kerja dapat memperkuat mereka untuk memiliki tanggung jawab sebagai karyawan dalam melakukan tugas yang membuat mereka memiliki konsistensi, sehingga hal tersebut dapat membuat kualitas hidup yang dimiliki lebih baik. Hal tersebut didukung oleh temuan Kowitlawkul (2018) yang mana karyawan yang memiliki jam kerja yang lebih panjang sehingga tidak memiliki keseimbangan kehidupan-kerja cenderung rentan mengalami stres yang akan membuat kualitas kerja menjadi berkurang serta diikuti dengan kualitas hidup yang buruk, berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dan jam kerja yang lebih fleksibel, mereka lebih dapat memaksimalkan kualitas kerjanya sehingga kualitas hidup yang dimiliki juga baik.

Kemudian, mayoritas partisipan dalam penelitian ini memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang sedang dan diikuti juga dengan tingkat kualitas hidup yang sedang juga. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Westman, Brough, & Kaliath (2009) yang memaparkan bahwa individu yang memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan adalah individu yang tidak hanya memprioritaskan kekayaan dan kesuksesan namun lebih mengutamakan kesejahteraan psikologis. Selain itu, sebagian besar partisipan dalam penelitian ini merupakan generasi milenial dan generasi z.

Dapat disimpulkan juga bahwa karyawan generasi milenial dan generasi z di Jawa Tengah menganggap bahwa keseimbangan kehidupan-kerja lebih penting dibanding pekerjaan karena berhubungan dengan kesehatan mental mereka. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sakitri (2021) terhadap generasi milenial dan generasi z, yang menjelaskan bahwa kesadaran terhadap kesehatan mental semakin mempengaruhi banyak orang ketika pandemi COVID-19 terjadi, terlebih pada generasi milenial dan generasi z yang ditemui bahwa mereka lebih memprioritaskan kesehatan mental yang dimiliki dibandingkan dengan pekerjaan mereka.

Keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) adalah suatu usaha yang dilakukan individu untuk dapat menyeimbangkan peran yang dijalani yaitu peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengutamakan maupun mengorbankan salah satunya. Peran dalam kehidupan dan pekerjaan yang dapat dijalani bersamaan dengan seimbang akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan yaitu dalam segi karir, kesehatan, rekreasi, kesenangan, dan kelekatan dengan anggota keluarga yang akan berimplikasi pada kualitas hidup yang dimiliki (Fapohunda, 2014). Penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki peranan yang penting dalam kualitas hidup yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil dari penelitian ini memperkuat hasil dari temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Askari, dkk., (2019) yang menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja berhubungan secara signifikan dengan kualitas hidup yang dimiliki oleh karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja rendah disebabkan karena lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya, sehingga mereka harus mengorbankan kehidupan pribadinya. Rendahnya keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh karyawan berhubungan dengan rendahnya kualitas hidup, yang mana pada karyawan dengan keseimbangan kehidupan-kerja yang rendah cenderung mengalami kesulitan untuk fokus, kesulitan tidur, dan permasalahan lain yang berhubungan dengan penurunan kualitas kesehatan. Hal-hal tersebut berhubungan langsung dengan kualitas hidup yang dimiliki oleh karyawan.

Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Munn (2013) keseimbangan kehidupan-kerja berpengaruh terhadap kebermaknaan suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan ataupun sebaliknya, mereka akan merasa bahwa kedua perannya tidak terpenuhi dengan baik dan berdampak pada produktivitas, kehadiran, dan keinginan untuk belajar yang rendah. Lalu diketahui juga bahwa inisiatif untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dalam keseimbangan kehidupan-kerja juga dapat membantu karyawan untuk dapat mengembangkan kreativitas dalam bekerja (Ong & Jeyaraj, 2014). Maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan mental, keseimbangan relasi sosial, dan kesempatan untuk dapat mengembangkan diri merupakan hal-hal yang ditimbulkan dari keseimbangan kehidupan-kerja yang berhubungan dengan kualitas hidup.

Didapati juga hasil menarik lain yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu seperti aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang memberikan sumbangan efektif terbesar dibandingkan dengan aspek-aspek keseimbangan kehidupan-kerja lain terhadap kualitas hidup yakni sebesar 11,2%. Hal ini dapat dilatarbelakangi oleh karena hal-hal yang menyenangkan yang terjadi dalam kehidupan pribadi dapat meningkatkan suasana hati ketika bekerja yang menyebabkan kualitas hidup yang dimiliki juga menjadi baik (Kowitlawkul, 2018).

Selain itu, didapati juga bahwa aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas hidup, yang ditunjukkan dari nilai t tabel lebih besar dari t hitung ($1,967 > 0,804$) dengan nilai signifikansi $0,422$ ($p > 0,05$), yang berarti aspek ini tidak memiliki pengaruh terhadap pekerjaan sehingga tidak memengaruhi kualitas hidup yang dimiliki oleh karyawan di Jawa Tengah. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh De Clerq, dkk., (2017) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya karena permasalahan dan tanggung jawab dalam keluarga, tidak mengurangi produktivitas mereka dan tetap menjalankan peraturan kerja yang sesuai. Selain itu, usia partisipan yang mayoritas merupakan kaum muda mungkin juga dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini.

Kemudian dari hasil yang diperoleh melalui kategorisasi data yang telah dilakukan ditemui bahwa kualitas hidup yang dimiliki karyawan di Jawa Tengah berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data kategorisasi terdapat sebanyak 103 (37,87%) karyawan pada kategori sedang, terdapat juga 20 (23,53%) karyawan yang berada di kategori sangat tinggi, dan 64 (23,53%) karyawan berada pada kategori tinggi. Diketahui juga 65 (23,90%) karyawan yang berada di kategori rendah, serta 20 (7,35%) karyawan yang berada pada kategori sangat rendah.

Berdasarkan data kategorisasi didapati juga bahwa keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh karyawan di Jawa Tengah berada pada kategori sedang, yang mana terdapat sebanyak 139 (39,8%) karyawan tergolong pada kategori ini. Selanjutnya terdapat juga karyawan yang menunjukkan keseimbangan kehidupan-kerja yang sangat tinggi yaitu sebanyak 21 (6,0%) karyawan tergolong pada kategori ini, serta 77 (22,1%) karyawan yang tergolong pada kategori tinggi. Namun, selain itu terdapat 91 (26,1%) karyawan berada pada kategori rendah, dan 21 (6,0%) karyawan di kategori sangat rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan kualitas hidup pada karyawan di Jawa Tengah saat masa pandemi COVID-19, yang mana jika keseimbangan kehidupan-

kerja yang dimiliki karyawan baik maka kualitas hidup yang dimiliki akan semakin baik juga, begitupun sebaliknya. Selanjutnya, melalui hasil dari penelitian ini didapati beberapa saran untuk berbagai pihak terkait, diantaranya yaitu: pihak manajemen perusahaan maupun instansi di Jawa Tengah diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk membuat kebijakan yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan-kerja yang dimiliki oleh para karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan wadah di organisasi masing-masing dengan *sharing* antar karyawan/diskusi rutin, rekreasi tim, *training* mengenai *work-life balance*, serta kebijakan lain yang dapat mempromosikan *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan. Kemudian bagi karyawan, setiap karyawan di Jawa Tengah diharapkan dapat menyambut kebijakan tentang *work-life balance* yang diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas hidup dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti *sharing* maupun diskusi rutin, *training* mengenai *work-life balance*, serta kebijakan lain yang diberikan oleh perusahaan. Lalu bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan temuan ini dengan menambah variabel *intervening*, seperti motivasi kerja atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan variabel moderator yang terkait dengan demografi misalnya, tipe kepribadian, jabatan, lama bekerja, jenis kelamin, generasi kelahiran, ataupun tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algahtani, F., Hassan, S., Alsaif, B., & Zrieq, R. (2021). Assessment of the quality of life during COVID-19 pandemic: A Cross-Sectional survey from the kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 847. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030847>
- Askari, R., Rafiei, S., Akbari, R., Ebrahimi, E. H., Dehghani, A., & Shafii, M. (2019). The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. *International Journal of Healthcare Management*, 1–5. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656880>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. [Google Scholar](#)
- De Clerq, D., Rahman, Z., Haq, I. U. (2017). Explaining helping behavior in the workplace: The interactive effect of family-to-work conflict and Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 1167–1177. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3541-3>
- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71–89. [Google Scholar](#)
- Fisher, G. G., Bulger, C. A. dan Smith, C. S. (2009) 'Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement', *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), pp. 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American psychologist*, 33(2), 138. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.33.2.138>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 8(22), 88–94. <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Rožman, M., Peša, A., Rajko, M., & Štrukelj, T. (2021). Building organisational sustainability during the COVID-19 pandemic with an inspiring work environment. *Sustainability*, 13(21), 11747. <https://doi.org/10.3390/su132111747>
- Ismail, H. F. (2018). *Statistika untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu sosial*. Kencana. [Google Scholar](#)
- Kowitlawkul, Y., Yap, S. F., Makabe, S., Chan, S., Takagai, J., Tam, W. W. S., & Nurumal, M. S. (2019). Investigating nurses' quality of life and work-life balance statuses in Singapore. *International*

- nursing review*, 66(1), 61-69. <https://doi.org/10.1111/inr.12457>
- Lee, D., & Sirgy, J. (2018). What do people do to achieve work-life balance? A formative conceptualization to help develop a metric for large-scale quality-of-life surveys. *Social Indicator Research*, 138(2), 771-791. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1673-6>
- Meilianna, R., Sinaga, J. P., & Dinnita, R. U. (2022). Perubahan kualitas hidup akibat pandemi COVID-19: Analisis klaster provinsi di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 16(2), 169-186. <https://doi.org/10.14203/jki.v16i2.695>
- Munn, L. S. (2013). Unveiling the work-life system: the influence of work-life balance on meaningful work. *Advances in Developing Human Resources*. 15(4), 401-417. <https://doi.org/10.1177/1523422313498567>
- Ngadi, N., Meliana, R., Purba, Y. (2020). Dampak pandemi covid-19 terhadap phk pendapatan pekerja di indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 43-48. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576>
- OECD. (2021). Tackling the mental health impact of the covid-19 crisis: an integrated, whole-of-society response. [Google Scholar](https://www.oecd.org/)
- Ong, L. H., & Jeyaraj, S. (2014). Work life balance interventions: differences between work-life balance and work-life harmony and its impact on creativity. *Sage Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244014544289>
- Parker, K., Horowitz, J., & Minkin, R. (2020, Desember 9). *How Coronavirus Has Changed the Way Americans Work | Pew Research Center*. [Google Scholar](https://www.pewresearch.org/)
- Pinchen, C. Y., & Ko, Y. C. (2011). *The relationships between quality of life and anxiety symptoms and the moderating effects of socio-demographic characteristics in Taiwanese adolescents*. 1071–1078. <https://doi.org/10.1007/s11136-010-9843-x>
- Putri, S. A., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. (2022). Dirumahnya Pekerja yang Berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Masa Pandemi Covid-19 secara Sepihak Berdasarkan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Secara Non Litigasi. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 8(1), 167-182. <https://doi.org/10.36913/jhaper.v8i1.176>
- Rahardjo, W., Indah, M., Andriani, I., Qomariyah, N. (2020). Factors influencing employee's quality of life during covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 164-174. <https://doi.org/10.23917/v5i2.11086>
- Ramos, H., Francis, F., & Philipp, R. (2015). Work life balance and quality of life among employees in malaysia. *International Journal Happiness and Development*, 2(1), 38-51. <https://doi.org/10.1504/IJHD.2015.067598>
- Sakitri, G. (2021, July). Selamat datang gen Z, sang penggerak inovasi! In *Forum Manajemen* (Vol. 35, No. 2, pp. 1-10). [Google Scholar](https://www.google.com/)
- Takami, M., Kadotani, H., Nishikawa, K., Sumi, Y., Nakabayashi, T., Fujii, Y., ... & Yamada, N. (2018). Quality of life, depression, and productivity of city government employees in Japan: A comparison study using the Athens insomnia scale and insomnia severity index. *Sleep Science and Practice*, 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s41606-018-0024-0>
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587-595. <https://doi.org/10.1002/job.616>
- Wijaya, K. S., Koesma, R., & Zamralita, Z. (2019). Peranan reaksi stres kerja terhadap kualitas hidup pada pekerja level operator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 159-168. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i1.3510>