

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN KERJA  
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PELINDO III  
(PERSERO) CABANG BANJARMASIN**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT ON PT  
PELINDO III (PERSERO) BRANCH BANJARMASIN'S EMPLOYEE*

**Hediana Trisyanti<sup>1\*</sup>, Ermina Istiqomah<sup>2</sup>, dan Dwi Nur Rachmah<sup>3</sup>**

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. Ahmad Yani  
Km.36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia*

*\*E-mail: trisyanti3@gmail.com*

*No. Handphone: 081348192295*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan simple random sampling, yaitu subjek karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin sebanyak 129 karyawan. Metode analisis data menggunakan korelasi product moment dari Karl Person dan metode pengumpulan data menggunakan skala keseimbangan kehidupan dan kerja dengan skala keterikatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin memiliki korelasi 0,588 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan yang cukup kuat dan positif antara kedua variabel, artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya jika semakin rendah keseimbangan kehidupan dan kerja maka akan semakin rendah keterikatan kerja. Hubungan keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja adalah sebesar 34,5 % sedangkan 65,5% sisanya adalah dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Saran penelitian ini adalah sebagai karyawan yang memandang pekerjaannya diharapkan memiliki motivasi dari dalam diri terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga karyawan dapat merasakan ketulusan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.*

*Kata kunci: keterikatan kerja, keseimbangan kehidupan dan kerja, karyawan.*

**ABSTRACT**

*This study aimed at finding out the relationship between work life balance and work engagement on PT Pelindo III (Persero) Branch Banjarmasin's Employee. The sampling technique used in this study was the simple random sampling, with the subjects of 129 PT Pelindo III (Persero) Branch Banjarmasin's Employee. Data were analyzed using the product moment correlation from Karl Person and data were collected using the work life balance scale and work engagement scale. The results showed that the relationship between work life balance and work engagement on PT Pelindo III (Persero) Branch Banjarmasin's Employee had a correlation of 0.588 and the significance level of 0.000. This value showed that there was a strong enough and positive significant relationship between the two variables, indicating that the higher the work life balance the higher work engagement, and conversely the lower the work life balance the lower the work engagement. The relationship between work life balance and work engagement was 34.5% while the remaining 65.5% was from other factors not examined in this study. It is suggested that as employees who view their work as expected to have internal motivation towards the work undertaken, so that employees can feel sincerity in carrying out work tasks.*

*Keywords: work engagement, work life balance, employees.*

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin meningkat, baik itu perusahaan swasta atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Untuk dapat mengatasinya, tentu diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan efektif. Perusahaan berusaha mendapatkan keuntungan yang besar dengan menuntut sumber daya manusia yang terlibat harus dapat bertahan dan mampu bersaing (Ganapathi, 2016). Mereka yang mengerjakan pekerjaan sebagai suatu tuntutan dan keharusan, pada akhirnya kurang merasakan makna kerja, sehingga sumber daya manusia yang menganggap pekerjaannya suatu beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Badan Pusat Statistik (2017) menginfokan bahwa penduduk yang bekerja di Indonesia bulan Februari 2017 tercatat 124,54 juta orang, atau naik sebanyak 6,13 juta orang dibandingkan dengan bulan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016. Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan (2017) jumlah pekerja sebesar 2,08 juta orang, terjadi penambahan sebesar 98,65 ribu orang dibandingkan bulan Februari 2016. Terjadi kenaikan pada penduduk bekerja, khususnya di Kalimantan Selatan dan penduduk bekerja salah satunya adalah karyawan.

Karyawan adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi, penurunan kualitas karyawan sangat mempengaruhi kemunduran dan kemajuan organisasi, sehingga karyawan menjadi penggerak dalam organisasi (Satwika & Himam, 2014). Karyawan sebagai kunci berkembangnya sebuah perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan memberi kenyamanan bagi karyawannya dan membuat karyawan mereka terikat dengan pekerjaannya.

Keterikatan Kerja (*work engagement*) adalah keadaan yang memperlihatkan keterlibatan individu dalam mencapai kinerja yang maksimal (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Dijelaskan bahwa keterikatan kerja sangat berperan penting bagi karyawan untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Apabila tidak ada keterikatan kerja pada karyawan maka menghasilkan kinerja yang tidak optimal berupa produktivitas kerja yang rendah sehingga merugikan perusahaan.

Peneliti melakukan studi pendahuluan ke PT Pelindo III cabang Banjarmasin yaitu perusahaan yang bergerak di sektor perhubungan sebagai penyedia fasilitas jasa untuk berlangsungnya kelancaran angkutan laut. Studi pendahuluan dilakukan pada hari Rabu tanggal 08 November 2017, peneliti mewawancarai bagian SDM PT Pelindo. Perusahaan tersebut memiliki

karyawan 226 orang. Perusahaan tersebut memberlakukan 5 hari kerja dari Senin sampai Jumat. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut, ditemukan adanya permasalahan seperti adanya tugas tambahan di luar jam kerja yang harus segera diselesaikan sehingga waktu untuk pribadi berkurang, merasa waktu kerja berjalan lambat tetapi tetap melaksanakan tugasnya, hasil kerja yang kurang optimal yang disebabkan melakukan beberapa pelanggaran, dan adanya pengunduran diri dari karyawan karena aturan-aturan perusahaan yang tidak sesuai dengan personal karyawan tersebut.

Variabel yang berhubungan dengan keterikatan kerja dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Kesumaningsari & Simarmata (2014) diketahui bahwa hubungan tingkat konflik kerja keluarga dengan intensitas ketegangan yang lemah maka keterikatan kerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian lainnya seperti penelitian Nugroho, Mujiasih & Priatsanti (2013) yang menyatakan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan keterikatan kerja pada karyawan, yaitu kondisi mental yang positif berhubungan dengan pemenuhan diri dan kesejahteraan pekerjaan sehingga meningkatkan keterikatan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian mengenai keterikatan kerja seperti paparan di atas berhubungan dengan konflik keluarga dengan kesejahteraan dan pemenuhan diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja, individu berperan sebagai anggota keluarga dan peran sebagai karyawan saling berpengaruh. Menurut Pangemanan, Pio & Tumbel (2017) individu sebagai karyawan tidak hanya menghadapi permasalahan dalam mengerjakan tugas pekerjaan tetapi juga menghadapi masalah di luar pekerjaan seperti kehidupan keluarga ataupun kehidupan sosial sehingga perusahaan harus sadar akan hal tersebut. Keterikatan kerja ini dapat dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan dan kerja. Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan, namun memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan kehidupan sosial sehingga terbentuk suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi puas dan bahagia dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Ganapathi, 2016). Oleh karena itu, perlu kiranya dilakukan sebuah penelitian psikologi untuk mengangkat topik keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III yang berada di Provinsi Kalimantan Selatan khususnya PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis koralasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin yang berjumlah 194 karyawan, dengan sampel sebanyak 129 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja yang disusun dari aspek keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja. Skala dibuat menggunakan skala *Likert*. Skala keseimbangan kehidupan dan kerja yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins & Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Skala keterikatan kerja yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Pada penelitian ini, untuk melihat hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja menggunakan teknik analisis dari Karl Pearson yaitu *product moment correlation*.

## Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 26 – 28 September 2018 di PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Proses pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti. Penskorangan skala penelitian dilakukan dengan menentukan nilai tertinggi pada masing-masing dari pernyataan *favourable* yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan pada pernyataan *unfavourable* nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel keseimbangan kehidupan dan kerja.

**Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Keseimbangan Kehidupan dan Kerja**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Keseimbangan Kehidupan dan Kerja	$x < 88$	Rendah	0	0%
	$88 \leq x < 132$	Sedang	86	66,7%
	$132 \leq x$	Tinggi	43	33,3%
TOTAL				100%

Berdasarkan hasil kategorisasi data keseimbangan kehidupan dan kerja menunjukkan bahwa dapat diketahui tidak terdapat subjek yang memiliki keseimbangan kehidupan dan kerja pada kategori rendah,

86 subjek (66,7%) memiliki keseimbangan kehidupan dan kerja pada kategori sedang dan 43 subjek (33,3%) memiliki keseimbangan kehidupan dan kerja pada kategori tinggi.

Berikut kategorisasi data penelitian variabel keterikatan kerja.

**Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Keterikatan Kerja	$x < 100$	Rendah	0	0 %
	$100 \leq x < 150$	Sedang	40	31%
	$150 \leq x$	Tinggi	89	69%
TOTAL				100%

Berdasarkan hasil kategorisasi data keterikatan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat subjek yang memiliki keterikatan kerja pada kategori rendah, 40 subjek (31%) memiliki keterikatan kerja pada kategori sedang, dan 89 subjek (69%) memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dan Uji Linieritas Variabel Keseimbangan Kehidupan dan Kerja dengan Keterikatan Kerja**

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Keseimbangan Kehidupan dan Kerja	Normal ( $p = 0,200$ )	Linear
Keterikatan Kerja	Normal ( $p = 0,200$ )	( $p = 0,000$ )

Berdasarkan uji normalitas, dapat diketahui nilai signifikansi keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja adalah 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi data keseimbangan kehidupan dan kerja dan keterikatan kerja berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas didapat bahwa antara variabel keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel keseimbangan kehidupan dan kerja dan keterikatan kerja.

Berikut adalah hasil uji korelasi pada keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Keseimbangan Kehidupan dan Kerja dan Keterikatan Kerja**

Variabel	R	Taraf Signifikansi	r <sup>2</sup>
Keseimbangan Kehidupan dan Kerja	0,588	0,000	0,345
Keterikatan Kerja			

Berdasarkan uji korelasi penelitian menunjukkan bahwa hubungan keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja memiliki korelasi  $r = 0,588$  dari taraf signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai  $r = 0,588$  ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Menurut Priyatno (2010) hasil korelasi  $0,588$  yang diperoleh antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin berada pada tingkat kategori sedang yaitu pada rentang  $0,4 - 0,599$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin dapat diterima. Nilai  $r$  positif menunjukkan terdapat hubungan searah antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin, artinya bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin, sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan dan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Mohamed & Zaki (2017) yang menyatakan hasil bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja berhubungan positif dengan keterikatan kerja pramugari di maskapai penerbangan Mesir dengan signifikan  $0,522$ . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvi, Cheemaa & Haneef (2014) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki posisi penting dalam menerapkan konsep keterikatan kerja di sektor perbankan Pakistan. Karyawan yang menjalani kehidupan yang seimbang di rumah dan di kehidupan kerja dapat melakukan tugas yang lebih baik di sektor perbankan. Penelitian lainnya yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja yaitu penelitian dari Nishanthi

& Thalaspitiya (2015) ditemukan hasil penelitian bahwa ada hubungan positif yang kuat antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja yaitu  $0,696$ . Maka dari itu penelitian tersebut menguatkan temuan peneliti, bahwa antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja memiliki hubungan positif.

Berdasarkan kategorisasi diketahui bahwa secara umum tingkat keseimbangan kehidupan dan kerja yang dikategorisasikan sedang sebanyak 86 karyawan dengan presentase  $66,7\%$  dan karyawan yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan dan kerja yang tinggi sebanyak 43 karyawan dengan presentase  $33,3\%$  dari total keseluruhan subjek. Kemudian aspek-aspek yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan dan kerja menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, bahwa dikatakan dapat diseimbangkan oleh karyawan. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin tergolong cukup baik, karena para karyawan mampu melaksanakan kewajiban kerja dan mampu bertanggung jawab terhadap keluarga.

Keseimbangan kehidupan dan kerja berada pada tingkat kategori sedang, hal ini dapat disebabkan karena PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak pada bidang jasa perhubungan di Kalimantan Selatan dan termasuk dalam skala nasional selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya berupa fasilitas penunjang kerja maupun penyaluran hobi antar sesama karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga membuat lebih semangat dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Mohamed & Zaki (2017) bahwa penerapan konsep keseimbangan kehidupan dan kerja dengan mengadopsi keluarga yang ramah, dukungan yang saling menghormati antara anggota tim dapat menciptakan dan memelihara karyawan yang terlibat. Karyawan yang mencapai keseimbangan diantara pekerjaan dan keluarga dapat berkinerja lebih baik.

Hasil dari penelitian ini dalam hal keterikatan kerja menunjukkan bahwa secara umum keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin termasuk pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 89 karyawan ( $69\%$ ) dari total keseluruhan subjek. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan dimiliki oleh subjek penelitian sehingga karyawan terikat dengan pekerjaannya yang

ditandai dengan semangat dalam bekerja, bangga terhadap pekerjaan dan memiliki konsentrasi yang tinggi dalam bekerja.

Keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin termasuk pada kategori tinggi, dapat disebabkan karena para karyawan yang menjadi subjek penelitian merupakan karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap di PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin sehingga para karyawan telah mampu memilah hal-hal yang dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini juga dialami oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin, antara lain ialah mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, dan adanya perasaan yakin bahwa kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan berguna bagi perusahaan untuk memajukan perusahaan dengan kinerja yang dimiliki membuat karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin cenderung tidak mengalami kesenjangan akibat membandingkan diri sendiri dengan karyawan lain sehingga keinginan untuk pindah dari perusahaan ataupun berhenti bekerja rendah. Hal tersebut sesuai dengan aspek menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2002) merasa terlibat sangat kuat dalam pekerjaan dengan karakter yang dipengaruhi oleh rasa penting ketika terlibat dalam suatu pekerjaan, antusias, inspirasi, dan kebanggaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi pendahuluan yang dilaksanakan peneliti dengan karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin bahwa karyawan tetap bertahan bekerja walaupun terkadang memiliki masalah personal meskipun begitu karyawan tetap bertanggung jawab atas tugas pekerjaan dan terlibat aktif dalam kegiatan perusahaan seperti observasi yang sudah dilakukan dengan menjalani kegiatan rutin hari jumat dengan senag dilihat dari para karyawan dengan santai berkaraoke bersama, dan berolahraga dengan alat yang sudah disediakan oleh perusahaan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang didapat yaitu 0,345 hasil ini menunjukkan kontribusi yang diberikan oleh variabel keseimbangan kehidupan dan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 34,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan keterikatan kerja. Sementara 65,5% lainnya merupakan faktor dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti halnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja.

## Simpulan

Simpulan pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja. Hubungan positif menandakan hubungan searah, artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan dan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi hubungan keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin berada pada tingkat kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari hubungan keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja yang diketahui sebesar 0,588 dan kontribusi keseimbangan kehidupan dan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 34,5% sedangkan 65,5% lainnya merupakan sumbangan faktor-faktor lain, jadi dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan dan kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai hubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin.

Adapun saran bagi subjek yaitu karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin diharapkan dapat mempertahankan keterikatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki saat ini melalui beberapa cara antara lain dalam memandang pekerjaannya sebagai karyawan diharapkan mempunyai motivasi dari dalam diri terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga karyawan dapat merasakan ketulusan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dan juga diharapkan dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan dan kerja (*work life balance*) yang seimbang agar memberikan kontribusi untuk *engagement* sehingga kinerja yang lebih tinggi dan keinginan untuk keluar dari perusahaan lebih rendah.

Bagi PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin diharapkan dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan dan kerja yang telah dimiliki karyawan saat ini melalui beberapa cara antara lain dengan secara rutin melakukan survei mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja karyawan untuk memantau keadaan karyawan dari aspek kehidupan pribadi (kehidupan keluarga maupun sosial), sehingga karyawan dapat semakin memiliki perasaan positif terhadap perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada dengan cara selalu mensejahterakan karyawannya yang bertujuan agar para karyawan merasa mempunyai masa depan yang baik di perusahaan membuat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya mengukur keseimbangan kehidupan dan kerja dengan dimensi variabel yang berbeda dengan penelitian ini seperti tuntutan kerja atau karakteristik pekerjaan yang dapat memberi tambahan teori baru mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja. Memilih subjek penelitian dengan karakteristik subjek yang berbeda, misalnya berasal dari latar belakang anggota TNI/POLRI, wirausaha, buruh dll agar cakupan hasil penelitian yang didapat lebih luas. Selain itu peneliti berikutnya diharapkan untuk memperhatikan sumber daya kerja maupun beban kerja, karena setiap jenis pekerjaan memiliki sumber daya kerja dan tuntutan yang berbeda dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, A.K., Chema, Q.I., & Haneef, M. (2014). Does the relationship of work life balance and employee job engagement exist in banking sector of Pakistan?. *Sci.Int.(Lahore)*, 26(4), Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2937147>
- Badan Pusat Statistik. (2017). Keadaan ketenagakerjaan Kalimantan Selatan Februari 2017. [on-line]. Diakses pada tanggal 20 November 2017 dari <https://kalsel.bps.go.id/pressrelease/2017/05/05/1262/keadaan-ketenagakerjaan-kalimantan-selatan--februari-2017.html>
- Badan Pusat Statistik. (2017). Tingkat pengangguran terbuka (tpt) sebesar 5,33 persen. [on-line]. Diakses pada tanggal 20 November 2017 dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2017/05/05/1376/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-33-persen.html>
- Ganapathi, I.M.D. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt bio farma persero). *Junal Ecodemica*, 4(1). doi: <https://doi.org/10.31311/jeco.v4i1.354>
- Greenhaus, J.H., Collins, M.K., & Shaw, D.J. (2003) The relation between work family balances and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour* 63, 510-531. doi: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hayuningtyas, D.R.I., & Helmi, A.F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Journal of Psychology*, 1(3) 167-179. doi: <https://doi.org/10.22146/gamajop.8814>
- Kesumaningsari N. P.A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja keluarga dan work engagement karyawan bali pada bank bali. *Jurnal Psikologi Udaya*, 1(3) 105-118. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/25131>
- Mohamed, H.A.E.S., & Zaki, H.S. (2017). Investigating the relationship between work-life balance and employee engagement among flight attendants. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality* ,11(1/2), 205-220. Retrieved from <http://journals.fayoum.edu.eg/index.php/Tourism/article/view/257>
- Nishanthi & Thalaspitiya. (2015). Impact of work and family life balance on job engagement of machine operators of the apparel sector in dehiowita divisional sector, kegalle district in sri lanka. *2<sup>nd</sup> International HRM Conference*, 1(2), 83-91. Retrieved from <http://journals.sjp.ac.lk/index.php/phrc/article/view/2886>
- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan pt. bank mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 191-202. doi: <https://doi.org/10.14710/jpu.12.2.192-202>
- Pangemanan, L.F., Pio, R.J., & Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh work life balance dan burout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Admibistrasi Bisnis*, 5(3) 1-8. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/73402-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-burnout-t.pdf>
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis Statistik data dengan spss*. Yogyakarta: Media Kom
- Satwika, P.A., & Himan, f. (2014). Kinerja karyawan berdasarkan keterbukaan terhadap pengalaman organizational citizenship behavior dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2) 205-217. doi: <https://doi.org/10.22146/jpsi.6950>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>