

Peran Keseimbangan Kehidupan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi terhadap Kinerja dengan Keterikatan Kerja sebagai Mediator

Dina Aryanti, S.Psi
Dr. Rostiana, M.Si., Psi
Kiky Dwi Hapsari S., M.Psi., Psi

Abstrak

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), keterikatan kerja (*work engagement*), dan kinerja (*work performance*); peran keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja; peran keterikatan kerja terhadap kinerja; serta peran keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator. Penelitian di PT X dilakukan secara kuantitatif dengan desain *purposive sampling*, dengan ketentuan masa kerja minimal tiga bulan; pernah bekerja di perusahaan sebelumnya minimal satu tahun; jabatan staff hingga direktur. Data diambil dari sampel berjumlah 145 partisipan, melalui metode *survey*, dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas data, deskripsi data setiap variabel, serta uji hipotesis melalui regresi linier. Hasil penelitian menyatakan bahwa rerata kinerja, keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kinerja cenderung tinggi; peran keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja terbukti signifikan ($r_{y1}=0,334$; $R^2=0,112$; $p=0,000$); peran keterikatan kerja terhadap kinerja terbukti signifikan ($r_{y2}=0,483$; $R^2=0,233$; $p=0,000$); dan keterikatan kerja berfungsi sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan kinerja ($r_{y12}=0,506$; $R^2=0,256$; $p=0,000$). Saran untuk perusahaan adalah menawarkan *family-friendly benefits and policy* dan pengadaan sesi konseling bagi karyawan yang membutuhkan. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya melibatkan atasan karena menggunakan *self-report questionnaire*; masa kerja minimal satu tahun; serta penambahan variabel komitmen organisasi.

Kata Kunci: *keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, keterikatan kerja, kinerja*

The Role of Work-Life Balance to Work Performance with Work Engagement as a Mediator

Dina Aryanti, S.Psi
Dr. Rostiana, M.Si., Psi
Kiky Dwi Hapsari S., M.Psi., Psi

Abstract

Having qualified human resources is important in order to carry out company's activities. The purpose of this study was to describe work-life balance, work engagement, and work performance; the role of work-life balance towards work performance; the role of work engagement towards work performance; and the role of work-life balance towards work performance with work engagement as a mediator. The study in PT X was conducted quantitatively with purposive sampling, with provision of minimum three months working period; minimum term of three-month employment in previous company; staff to director level. Data were taken from 145 participants, through survey method, using questionnaires. Data analysis was performed through normality test, description of each variable, and hypotheses through linear regression. The results of the study stated that the average of work-life balance, work-engagement, and work performance tends to be high; the role of work-life balance and work performance was proved significant ($r_{y1}=0.334$; $R^2=0.112$; $p=0.000$); the role work engagement and work performance was proved significant ($r_{y2}=0.483$; $R^2=0.233$; $p=0.000$); and work engagement is a mediator for work-life balance and work performance ($r_{y12}=0.506$; $R^2=0.256$; $p=0.000$). Suggestions for the company is to offer family-friendly benefits and policies, as well as facilitating counseling sessions for employees. For further research, preferably involving superiors for using self-report questionnaire; minimum term of one-year employment; and addition of organizational commitment variable.

Keywords: *work-life balance, work engagement, work performance*