

Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap *Work-Life Balance* Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta)

Septian Wahyu Wibowo^{1*}, Kusdiyanto²

^{1,2} Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

“Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor perekonomian nasional yang strategis dan menjadi pendorong pembangun ekonomi di Indonesia. Sebutan UMKM merujuk pada kegiatan usaha yang dibentuk oleh warga negara, baik berupa usaha pribadi ataupun badan usaha” (Wilantara, 2016). Tujuan dari UMKM yaitu untuk mengembangkan dan meningkatkan produksi bahan baku dalam negeri, meningkatkan produktivitas pekerja, dan meningkatkan lapangan pekerjaan. UMKM sejatinya dapat membantu perekonomian nasional dan juga dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap work-life balance karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan secara daring kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance karyawan.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja, Work-Life Balance*

Copyright (c) 2024 **Septian Wahyu Wibowo**

 Corresponding author :

Email Address : b100210340@student.ums.ac.id, kus189@ums.ac.id

PENDAHULUAN

“Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat saat ini membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi dan tidak dapat dihindari, demikian juga UMKM di Kota Surakarta yang semakin maju. Semakin tinggi dan ketatnya tingkat persaingan dalam dunia bisnis akhirnya mendorong para UMKM untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dalam dunia bisnis. Sehingga ini akan menjadi dampak awal mengalami beban kerja yang tinggi dan kurangnya fleksibilitas waktu kerja. Hal ini yang menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout, yang pada akhirnya mengganggu work-life balance karyawan. Peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi pendorong utama di balik transformasi ini” (Wahdiniawati et al., 2024).

Salah satu faktor untuk menciptakan work-life balance pada karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Menurut Munandar (2011), “beban kerja adalah suatu tugas

yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu". Faktor lain yang juga mempengaruhi work-life balance yaitu fleksibilitas waktu kerja. "Dengan adanya jam kerja yang fleksibel lebih mudah membagi waktu antara keluarga dan karier, dan konsep dari jam kerja yang fleksibel ini dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini berpengaruh pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan hal lain akan membuat pekerja memberikan performa yang baik serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas dari pekerja" (Kelliher & Anderson, 2010; Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R., 2013; Fitriani, dkk, 2018 dalam Hada et al., 2020).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini. Bagi sebagian orang, bekerja adalah bagian dari hidup yang penting, namun kehidupan pribadi mereka juga sangat berarti. Oleh karena itu, penting bagi para karyawan untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama di lingkungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menuntut tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi. Seringkali, karyawan UMKM menghadapi kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena beban kerja yang meningkat dan kebutuhan untuk tetap tersedia. Studi terbaru menunjukkan bahwa "karyawan UMKM mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan sulit untuk mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang sehat karena mereka memiliki lebih banyak tanggung jawab dan tuntutan, yang seringkali menyebabkan mereka mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan keseimbangan kerja-kehidupan yang tidak seimbang" (Prakoso, 2023).

Menurut penelitian, "karyawan UMKM yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung lebih bahagia dan produktif di tempat kerja. Ini adalah masalah penting dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif" (Riskawati et al., 2023). Karena beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya, karyawan UMKM kadang-kadang menghadapi kesulitan untuk mencapai keadaan tersebut.

Dengan demikian adapun indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance karyawan di UMKM di Kota Surakarta?
- b. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance karyawan di UMKM di Kota Surakarta?

KAJIAN TEORI

Work-Life Balance

Moorhead dan Griffin (2022) dalam (Prakoso, 2023) menyatakan bahwa "work-life balance merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan profesional dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu aspek yang krusial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di berbagai organisasi" (Wahdiniawati et al., 2024). Dalam era dinamika bisnis yang cepat dan kompleks, keseimbangan ini menjadi inti dari kesejahteraan karyawan. "Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan selalu berkaitan langsung dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga sering kali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada

masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh” (Nayak & Pandey, 2015) dalam (Arditya Afrizal Mahardika et al., 2022). (Hidayatullah, 2022) menyebutkan bahwa “work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterikatan dalam menjalankan keduanya secara merata”.

“Work-Life Balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara waktu, emosi, dan sikap terhadap tuntutan profesional (organisasi) dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, sosial, kehidupan spiritual, hobi, kesehatan, rekreasi, dan diri sendiri. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat” (Manisha, 2013) dalam (Timbuleng et al., 2023).

Menurut Hayman (2005) dalam (Hada et al., 2020) mengatakan adanya 3 dimensi pembentuk dari WLB, yaitu:

- a. “Work Interference With Personal Life (WIPL), sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi”.
- b. “Personal Life Interference With Work (PLIW), sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan”.
- c. “Personal Life Enhancement Of Work (PLEW), sejauh mana kehidupan pribadi mampu meningkatkan kinerja individu pada pekerjaannya”.
- d. “Work Enhancement with Personal Life (WEPL), seberapa besar pekerjaan mampu menunjang kualitas setiap karyawan dalam kehidupan pribadi”.

Menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) dalam (Hada et al., 2020), “terdapat beberapa faktor yang memengaruhi work-life balance seseorang, yaitu: karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan sikap”. Menurut Sarikit (2017:85) menyatakan ada tiga indikator work life balance yaitu sebagai berikut:

- a. “Time balance (keseimbangan waktu), indikator ini berfokus pada kesetaraan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya juga membutuhkan waktu penyeimbang, misalnya rekreasi, bersama teman serta keluarga”.
- b. “Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), indikator ini berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis, fisik maupun emosional dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga pegawai dapat menikmati waktu dalam kegiatan sosialnya secara seimbang”.
- c. “Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), indikator ini berfokus pada seberapa besar tingkat kepuasan setiap pegawai dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dimana pegawai harus merasa nyaman dalam keduanya. Kepuasan akan timbul apabila pegawai dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu bentuk kemampuan dan usaha seseorang dalam menyeimbangkan dua peran baik dalam pekerjaan maupun kehidupan.

Beban Kerja

“Beban kerja merupakan suatu proses yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan” (Budiasa, 2021). “Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu” (Munandar, 2001) dalam (Timbuleng et al., 2023). “Apabila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dikerjakan berbeda dengan pengalaman dan kompetensi, pekerjaan yang beresiko, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja” (Zulmaidarleni et al., 2019). Berdasarkan pengertian beban kerja di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan berupa sejumlah penugasan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang bisa mengorbankan waktu seseorang atas kegiatannya yang lain.

Hastutiningsih (2019) dalam (Budiasa, 2021) menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut.

- 1) “Beban kerja diatas normal Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan”.
- 2) “Beban kerja normal Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja”.
- 3) “Beban kerja dibawah normal Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan”.

Putra (Harini et al., 2018) dalam (Budiasa, 2021) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

- 1) “Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”.
- 2) “Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan”.
- 3) “Penggunaan waktu kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi”.
- 4) “Standar pekerjaan Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu”.

Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson dkk (2010) dalam (Wicaksono, 2019) “fleksibilitas waktu kerja adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di tempat kerja”. Sedangkan menurut Carlson dalam (Wicaksono, 2019) mengartikan “schedule flexibility sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan”.

Indikator Fleksibilitas kerja Menurut Possenried dan Plantenga (2011) dalam (Wicaksono, 2019), “flexible work arrangements (FWA) mempunyai tiga kategori secara

umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (scheduling), fleksibilitas dalam lokasi (telehomeworking), dan fleksibilitas dalam waktu (part-time)". Menurut Carlson et al. (2010) "schedule flexibility adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (time flexibility), kapan (timing flexibility), dan di mana (place flexibility) bekerja".

1. Time flexibility : fleksibilitas dalam memodifikasi durasi kerja.
2. Timing flexibility : fleksibilitas dalam memilih jadwal kerjanya.
3. Place flexibility : fleksibilitas dalam memilih tempat kerjanya.

"Flexible work arrangement memiliki tujuan pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan work life balance dari pekerja" (Hofacker & Konigm dalam Wicaksono 2019). Kinicki dan Kreitner (2012) dalam (Wicaksono, 2019) berpendapat, bahwa "kesehatan mental dari pekerja tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari pekerja".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menyesuaikan dengan variabel independen yang digunakan. Dari variabel yang digunakan tersebut lebih mengarah pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan mengumpulkan data berupa angka dan diterapkan dalam analisis statistik untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tertentu (beban kerja, fleksibilitas kerja dan work-life balance karyawan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan metode kuantitatif. Populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi fokus utama dalam penelitian dan dari mana sampel dapat diambil. Hal ini meliputi keseluruhan individu, objek, dan peristiwa yang ingin diteliti. Berdasarkan penelitian, populasi yang digunakan oleh peneliti adalah semua karyawan UMKM yang bekerja di daerah Surakarta.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih atau lebih ingin dikembangkan untuk objek penelitian. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara purposive. "Metode pengumpulan purposive sampling menggunakan standar yang ditetapkan oleh peneliti" (Ferdinand, 2014). Metode ini memilih sampel berdasarkan karakteristik yang dianggap penting untuk penelitian, sehingga representasi sampel memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan rumus untuk menentukan sampel totalnya. Menurut (Ferdinand, 2014), "sampel yang digunakan dalam permodelan harus setidaknya 150 responden untuk memenuhi minimal kriteria kevalidan dan perhitungan dalam analisis Partial Least Square (PLS)". Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Karyawan umkm yang berjualan di Kota Surakarta
- b. Bersedia mengisi kuesioner penelitian
- c. Berusia di atas 17 tahun

Jenis data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan cara melakukan pengisian kuisisioner. "Data primer" adalah bahan yang digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari sumbernya. Penelitian dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui secara mendalam pengaruh dari beban kerja (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) terhadap work-life balance karyawan (Y), jadi dengan menyebarkan kuisisioner terhadap responden yang menjadi sumber informasi mengenai karyawan UMKM yang berjualan di Kota Surakarta.

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang disebar melalui platform Google Forms. Dengan memberikan pertanyaan tertutup kepada responden khususnya karyawan UMKM yang berjualan di Kota Surakarta.

Teknik analisis data kuantitatif digunakan dengan pengisian kuesioner berskala Likert (1-5).

SS = Sangat Setuju (skor 5)

S = Setuju (skor 4)

N = Netral (skor 3)

TS = Tidak Setuju (skor 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

Teknik Analisis Data

“Analisis data merupakan tahap menganalisa secara terstruktur dari data yang didapat di lapangandengan cara mendiversifikasi, menjabarkan kedalam bagian masing-masing, melakukan sintesa, Menyusun kerangka, menentukan mana yang penting dan dipilih untuk di deskripsikan” (Sugiyono,). Dalam melakukan pengujian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis model persamaan structural (SEM). “SEM merupakan cara statistic untuk menguji penelitian yang bersifat rumit secara menyeluruh” (Waluyo, 2019). SEM yang digunakan merupakan Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu aplikasi Smart PLS untuk mengolah datanya. Karena dapat digunakan untuk jumlah sampel yang terbatas dengan model penelitian yang rumit.

1. Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)

“Outer model adalah model untuk mengukur seberapa validitas data yang susunannya meliputi validitas diskriminan, validitas konvergen, dan yang terakhir reabilitas guna mengukur konsistensi internal dengan berdasarkan composite reability” (Jogiyanto).

a. Uji validitas

Pada uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan dari kuesioner tersebut dalam menerjemahkan variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. “Kuesioner dapat dikatakan valid jika indicator dalam pertanyaan kuesioner tersebut mampu umengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali,2019). Uji validitas SEM-PLS terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan

a) Convergent Validity

“Validitas konvergen (convergent validity) membantu untuk menetapkan validitas konstruk. Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara score indikator dengan skor konstraknya. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai kolerasi > 0.70. Namun

demikian riset tahap pengembangan skala, loading > 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima" (Ghozali, 2019)

b) Discriminant Validity

Validitas Discriminant pada penelitian berfungsi untuk menganalisa besarnya korelasi antar variabel laten dengan konstruksya, dengan standarized factor loading. Menurut Hair et. al. yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah nilai factor loading > 0.5 yang dianggap signifikan dan average variance extracted (AVE) > 0.5

b. Uji Reliabilitas

"Reliabilitas dalam SEM-PLS berfungsi untuk menganalisa konstruk komitmen variabel adalah dengan melihat nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Fungsi dari Cronbach's alpha untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan untuk menunjukkan konsistensi internal dan nilai konsistensi dari setiap indikator dalam mengukur variabel laten atau mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk yaitu dengan composite reliability. Nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability yang dikatakan baik adalah > 0,7 walaupun angka 0.6 masih dapat diterima" (Ghozalli, 2011)

c. Uji Multikolinieritas

"Pada uji Multikolinieritas berfungsi dalam rangka menguji hubungan antar dua atau lebih variabel independen. Jika ditemukan korelasi maka ada gejala multikolinieritas. Hasil uji data dikatakan baik jika tidak ada korelasi antar variabel bebasnya. Dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Error (VIF). Hal tersebut dapat dijelaskan dengan nilai Tolerance > 0,01 atau nilai VIF < 5. Tidak adanya multikolinearitas, kemudian jika nilai Tolerance < 0,01 atau nilai VIF > 5 maka dinyatakan terdapat multikolinieritas terakhir jika koefisien setiap variable bebas > 0,8 maka terjadi multikolinearitas, tetapi jika koefisien korelasi setiap variable bebas < 0,8 maka tidak terjadi multikolinieritas." (Ghozali, 2019).

2. Inner model (Evaluasi Model Struktural)

"Inner model merupakan model struktural untuk mendeskripsikan korelasi sebab-akibat (kausalitas) antar variabel laten yang telah disusun berdasarkan teori" (Ghozali, 2019).

a. R-Square (R^2)

Dalam menganalisa model PLS dibuka dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten (dependennya). Nilai R-square berfungsi untuk menilai seberapa besar variabel laten endogen dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel laten eksogen. Semakin rendah nilai R-square maka semakin buruk model perhitungan dari penelitian yang diajukan, begitupun sebaliknya.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis path coefficient berfungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel yang diuji dan mencari nilai koefisien path yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis penelitian. Direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen (eksogen) terhadap variabel yang dependen (endogen). Nilai

koefisien path ditunjukkan oleh nilai statistik T (t-statistic). Jika nilai koefisien path yang ditunjukkan oleh statistik $T > 1.95$ maka hipotesis didukung.

“Dasar dalam menganalisa pengujian hipotesis adalah nilai pada output path coefficient. Kriteria penerimaan hipotesis dapat dilihat dari t-statistic $> t$ -tabel dan biasa juga dilihat dari p-value yang memenuhi syarat (< 0.05). Namun Jika hipotesis memiliki nilai p-value > 0.05 maka hipotesis tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik. Pada dasarnya untuk melihat hipotesis diterima atau ditolak dengan melihat pada kriteria apabila pvalue < 0.05 dan t-statistic > 1.96 ” (Sujatmiko & Prisma, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebar. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui *google form*. Dari penyebaran kuesioner tersebut diperoleh 150 responden dengan kriteria yang telah ditentukan. Deskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan berapa lama anda bekerja pada pekerjaan sekarang.

Deskripsi Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia di jelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Deskripsi Usia

Usia	Frekuensi
< 20 Tahun	20
20-25 Tahun	55
26-30 Tahun	20
31-35 Tahun	14
36-40 Tahun	14
41-50 Tahun	14
> 50 Tahun	13
Jumlah	150

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 41)

Berdasarkan Table 1.2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden tertinggi dengan usia 20-25 Tahun yang memiliki 55 responden dan paling tinggi di bandingkan usia yang lainnya.

Deskripsi Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin di jelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	72
Perempuan	78
Jumlah	150

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 41)

Berdasarkan Tabel 1.3, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 72 orang. Sedangkan untuk responden perempuan berjumlah 78 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin Perempuan yang paling banyak dengan 78 responden.

Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan di jelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.4 Deskripsi Pekerjaan

Pendidikan	Frekuensi
SD	-
SMP	9
SMA/SMK	73
Diploma	9
Sarjana	59
Jumlah	150

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 41)

Berdasarkan Tabel 1.4, karakteristik responden berdasarkan Pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 73 responden merupakan yang paling tinggi di bandingkan yang lainnya.

Lama Bekerja di Pekerjaan Saat Ini

Deskripsi responden berdasarkan lama bekerjanya akan di jelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5 Deskripsi Pekerjaan

Lama Bekerja	Frekuensi
< 1 Tahun	68
1-3 Tahun	63
4-6 Tahun	15
> 6 Tahun	4
Jumlah	150

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 6, hal 41)

Dari data pada Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam durasi lama bekerja < 1 Tahun memiliki responden sebanyak 68 dimana ini merupakan responden terbanyak pada kriteria ini.

1) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang dilakukan layak untuk dijadikan pengukuran (valid, reliabel dan non multicollinearity). Analisis model ini mengspesifikasi hubungan antar variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) dengan indikator- indikatornya (manifest variables). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu Outer model dan Inner model.

Evaluasi outer model dilakukan menggunakan uji validitas (convergent validity dan discriminant validity), uji reliabilitas (cronbach's alpha dan compositereability).

a. Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading $>0,7$. Berikut adalah nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1.6 Convergant Validity

Variable	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Beban Kerja (XI)	A.1	0,708	Valid
	A.2	0,811	Valid
	A.4	0,803	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	B.3	0,665	Tidak Valid
	B.4	0,835	Valid
	B.5	0,848	Valid
Work-Life Balance (Y1)	C.2	0,729	Valid
	C.3	0,833	Valid
	C.5	0,817	Valid

Sumber :
Data
Analisis
Primer,
2024
(Lampiran
7, hal 42)

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Namun menurut Chin, (1998) skala pengukuran outer loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan hasil yang valid Dimana data tersebut layak di gunakan untuk suatu penelitian.

b. Discriminant Validity

Menilai validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted) $> 0,5$. Sehingga dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian:

Tabel 1.7 Discriminat Validity

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,819	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,829	Valid
Work-Life Balance (Y1)	0,836	Valid

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 42)

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (Average Variance Extrancted) yaitu $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Composite Reliability dan Cronbach Alpha.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.7 . Di bawah ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 1.8 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,836	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,829	Valid
Work-Life Balance (Y1)	0,819	Valid

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 42)

Dari Tabel 1.8 di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 1.9 Cronbachs Alpha

Variabel	Cronbachs Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,670	Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,698	Valid
Work-Life Balance (Y1)	0,710	Valid

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 42)

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada 2 variabel dalam penelitian ini bernilai $\leq 0,6$ yang artinya nilai *cronbach alpha* bisa di katakan cukup valid, namun masi terdapat cela yang seharusnya dapat di perbaiki. Sedangkan 1 variable yang lain bernilai diatas 0,7 yang dimana telah memenuhi syarat sehingga konstruk dapat dikatakan reliabel.

d. Uji Multikolinearitas

Pada uji Multikolinieritas berfungsi dalam rangka menguji hubungan antar dua atau lebih variabel independent nilai ini dapat di lihat pada bagian nilai VIF suatu penelitian. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 1.10 *VIF*

Beban Kerja	Work-Life Balance
	1.376
Fleksibilitas Kera	1.376
Work-Life Balance	

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 7, hal 42)

Dalam Table 1.10, mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Error (VIF). Hal tersebut dapat dijelaskan dengan nilai Tolerance > 0,01 atau nilai VIF < 5. Tidak adanya multikolinearitas, kemudian jika nilai Tolerance < 0,01 atau nilai VIF > 5 maka dinyatakan terdapat multikolinieritas terakhir jika koefisien setiap variable bebas >0,8 maka terjadi multikolinearitas. Dari hasil di atas dapat di simpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas pada penelitian ini dan bebas dari multikolinearitas.

2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model ini dilakukan menggunakan coefficient determination (R^2), predictive relevance (Q^2) dan uji hipotesis (direct effect dan indirect effect). Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur R^2 (R Square), Godness of Fit (GoF), dan koefisien path.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu R Square (R^2) dan Q-Square (Q^2). "Nilai R^2 atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0,75; 0,50, dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah" (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 1.11 *R Square*

	R Square
Work-Life Balance (Y1)	0,450

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 8, hal 43).

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai path coefficient untuk pengaruh langsung dan specific indirect effect untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Uji Path Coefficient

Menguji path coefisien dengan menggunakan proses bootsrapping untuk melihat nilai t statistics atau p values (critical ratio) dan nilai original sample yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai p value < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai p value > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah t-statistic 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai t-statistic > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. dibawah ini merupakan nilai path coefficient hasil pengujian.

Tabel 1.12 Path Coefficient (Direct Effect)

	H	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Work-Life Balance	H ₁	0,395	0,397	0,083	4,771	0,000	Positif Signifikan
Fleksibilitas Kerja -> Work-Life Balance)	H ₂	0,374	0,388	0,088	4,244	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data Analisis Primer, 2024 (Lampiran 8, hal 43)

Berdasarkan hasil dari path coefisien pada Table 1.12 dapat di interpretasikan sebagai berikut:

H.1 Hasil Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Work-Life Balance.

H.2 Hasil Hipotesis kedua menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Work-Life Balance.

Pembahasan

1. Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance

Hasil analisis terhadap uji hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa nilai t statistics sebesar 4.771 dimana hasil tersebut lebih besar dari t tabel = 1.96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.395 dan P Values sebesar 0.000 dimana

lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yang artinya bahwa Beban Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance pada karyawan di Kota Surakarta.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu, “Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Work-Life Balance yang memiliki arti jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi Work-Life Balance yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin menurun Work-Life Balance yang didapat karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V yang tergolong rendah sehingga karyawan merasa mampu untuk mendapatkan Work-Life Balance yang seimbang” (Nurwahyuni, 2019).

2. Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance

Hasil analisis terhadap uji hipotesis menunjukkan bahwa Fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis bahwa nilai t statistics sebesar 4.244 dimana lebih besar dari tabel = 1.96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.374 dan P Values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang artinya bahwa Fleksibilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance pada karyawan di Kota Surakarta.

Melihat penelitian terdahulu dengan variable Fleksibilitas terhadap Work-Life Balance masih jarang ada sehingga peneliti menggunakan jurnal dengan maksud yang hampir sama dengan Gen Z sebagai obyek nya. Penelitian ini dilakukan oleh (Dewi & Kinasih Widyanti, 2023) dengan hasil “work-life balance pada pekerja milenial tidak ditentukan oleh fleksibilitas dalam mengatur pola dan waktu kerja (flexible work arrangement) tetapi dipengaruhi oleh faktor yang lain”

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri UMKM di Kota Surakarta)” maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan ditunjukkan dengan nilai t statistics sebesar 4.771 dimana hasil tersebut lebih besar dari t tabel = 1.96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.395 dan P Values sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05 Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance. “Semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi work life balance yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin menurun work life balance yang didapat karyawan” (Nurwahyuni, 2019).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Fleksibilitas Terhadap Work-Life Balance ditunjukkan dengan nilai t statistics sebesar 4.244 dimana lebih besar dari tabel = 1.96 dengan besar pengaruh (original sampel) 0.374 dan P Values sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05.

Referensi :

- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (Issue July).
- Dewi, D. N. A. R., & Kinasih Widyanti, P. R. (2023). Flexible work arrangement dan work-life balance pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 334. <https://doi.org/10.24843//jpu.2023.v10.i02.p02>
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Hidayatullah, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133–143. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.15438>
- Latama, Z. N., Muhardi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress Dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat Di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(01), 10–19. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Prakoso, A. S. (2023). Strategi Peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja Untuk Kesejahteraan Karyawan UMKM CV Jati Furniture Kemirahan Malang. *MRI : Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 86–102.
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>
- Sitanggang, putri herdianti, & Ikhrum, A. D. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–15.
- Sugiono, Wibawa, R. P. N., & Efranto, R. Y. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis Sebagai Pertimbangan Pemberian Insentif Pekerja (Studi Kasus di Bidang PPIP PT Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Rekaya Dan Manajemen Sistem Industri*, 2(3), 672–683.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770.

<https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>

- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 728–738.
- Wicaksono, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6133>