

ANALISIS WORKLIFE BALANCE UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) ULP TELUK BETUNG

Rhiki Darmawan, Vonny Tiara Narundanna

Prodi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

*Email:

rickypanjang14@gmail.com, vonny.tiara@ubl.ac.id

Abstract

This study aims to describe and determine the role of Worklife Balance in improving the performance of employees of PT. PLN (Persero) Teluk Betung. The type of research used is a qualitative method, with the data analytical technique used is the AHP (Hierarchical Process Analytical) method by distributing questionnaires to 2 experts and 1 academic as respondents in this study. Data processing in this study uses Expert Choice 11. The results of this study indicate that Personal Life Enhancement of Work (PLEW) as the main mix is the most important for increasing performance with a percentage of 55%, followed by Satisfaction Balance as an alternative which is the main alternative in achieving an increase performance with a percentage of 44%.

Keywords: *Worklife Balance, Employee Performance, AHP Method*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui peranan *Worklife Balance* untuk peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Teluk Betung. Jenis penelitian adalah metode kualitatif, dengan teknik analisis data yang menggunakan metode AHP (*Analisis Hierarki Process*) dengan menyebarkan kuesioner kepada 2 pakar dan 1 akademisi sebagai responden dalam penelitian ini. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Expert Choice 11*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* sebagai kriteria utama yang paling penting untuk peningkatan kinerja dengan presentase 55%, diikuti dengan *Keseimbangan Kepuasan* sebagai alternatif yang merupakan alternatif utama dalam mencapai peningkatan kinerja dengan presentase 44%.

Kata Kunci: *Worklife Balance, Kinerja Karyawan, Metode AHP*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal mendasar di dalam keberlangsungan perusahaan, dari kinerja maka kita akan dapat melihat tujuan perusahaan yang akan dicapai Tujuan perusahaan yang semakin dekat ditandai dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan yang dihasilkan. Mathis & Jackson (2007) adanya faktor yang membentuk kinerja karyawan yaitu antara lain kuantitas kerja yaitu jumlah kerja dan kualitas kerja berbanding lurus dengan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga dapat terbentuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat diketahui dengan *Worklife Balance*.

Empat dimensi pembentuk *Worklife Balance* menurut Fisher (2009) dalam Tongam et al., (2021) yaitu *Work Interference Personal Life* berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menjadi pengganggu bagi kehidupan pribadi, *Personal Life Interference Work* berkaitan dengan kehidupan pribadi yang dapat menjadi pengganggu dalam pekerjaan, *Personal Life Enhancement Work* berkaitan dengan kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan performa pekerjaan, *Work Enhancement Personal Life* berkaitan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Fenomena yang ditemui oleh sebagian besar karyawan di PT PLN (Persero) ULP TELUK BETUNG menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan membawa masalah atau kehidupan pribadi kedalam lingkup pekerjaan, yang seharusnya perusahaan tidak memiliki wewenang untuk mencampuri urusan pribadi karyawan yang ada, namun jika urusan pribadi tidak dituntaskan justru akan beakibat pekerjaan yang terganggu dan akan mengakibatkan ke kinerja dan kepuasan untuk perusahaan.

Permasalahan selanjutnya jika pekerjaan kantor setiap kali dibawa ke rumah akan menjadi efek negatif yang bisa mengakibatkan persinggungan kepada keluarga, karena keluarga menganggap hal itu yang membuat mereka terabaikan demi pekerjaan. Menurut Nafiudin (2015) dalam Prayogi et al., (2019) karyawan yang tidak bisa menghindari hal tersebut dengan memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keluarga, maka karyawan akan memilih berhenti dari perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Teluk Betung dan Universitas Bandar Lampung. Objek penelitian adalah *Worklife Balance* untuk peningkatan. Subjek penelitian merupakan pakar dan akademisi yang memahami konsep penilaian peningkatan kinerja berkaitan dengan *Worklife Balance*. Dengan adanya hal tersebut maka dapat menjamin data penelitian relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian karena berhubungan dengan ahli dan paham mengenai masalah yang ada.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil kuesioner dengan responden yang merupakan orang yang dianggap berkompeten dalam menanggapi masalah yang ada. Data primer tersebut sebagai berikut :

- a. Data perbandingan kriteria utama atau dimensi *Worklife Balance* untuk Peningkatan Kinerja berdasarkan Fisher (2009) dalam Tongam et al., (2021:77-95) yaitu *Work Interference Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement Personal Life (WEPL)*
- b. Data perbandingan alternatif berdasarkan Hudson (2005:3) yaitu Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan dan Keseimbangan Kepuasan.

Teknik analisis data menggunakan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dengan menggunakan alat pengolahan data *Expert Choice 11* dengan dua level yaitu menentukan kriteria utama dan alternatif-alternatifnya.

Populasi yang digunakan merupakan para karyawan bagian pemeliharaan distribusi dan pemeliharaan gardu induk yang bekerja dikantor PLN (Persero) Teluk Betung dan dosen Universitas Bandar Lampung. Sampel penelitian adalah para ahli dan akademisi yang memahami penilaian *Worklife Balance* untuk Peningkatan Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan peneliti terdahulu mengenai *Worklife Balance*, kriteria yang diperoleh mengaitkan hal tersebut dengan empat dimensi pembentuk *Worklife Balance* yaitu :

Tabel 1. Penentuan Kriteria

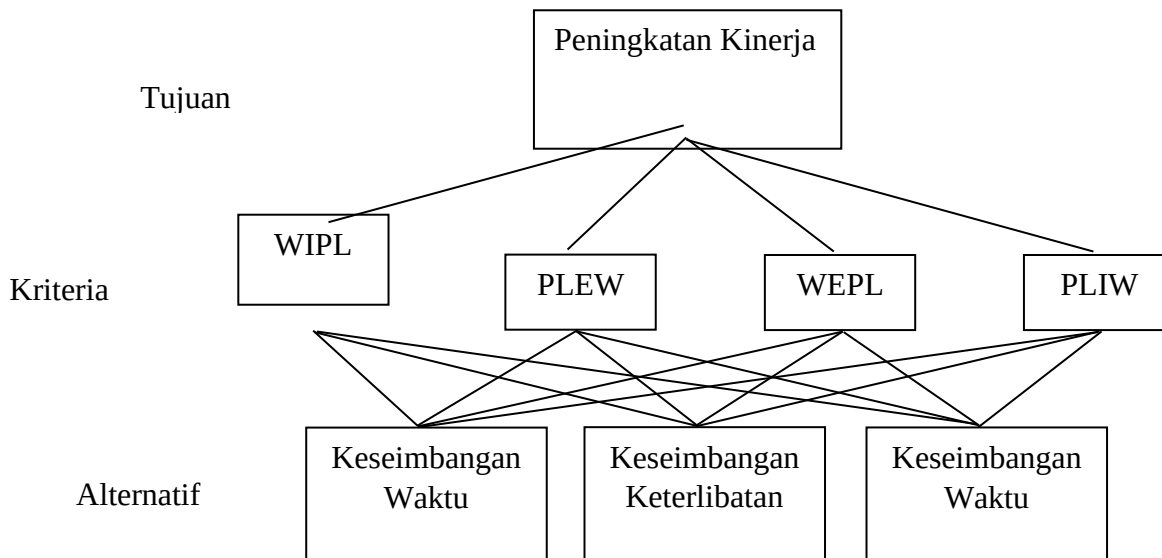
No.	Kriteria	Penjelasan
1	<i>Work Interference Personal Life (WIPL)</i>	Menilai sejauh mana pekerjaan dapat menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang
2	<i>Personal Life Interference Work (PLIW)</i>	Menilai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat menjadi pengganggu pekerjaan
3	<i>Personal Life Enchancement Work (PLEW)</i>	Menilai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan
4	<i>Work Enchancement Personal Life (WEPL)</i>	Menilai sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang

Setelah ditentukan kriteria penilaian mengenai *Worklife Balance*, selanjutnya menentukan alternatif-alternatif yang dapat menjadi faktor pendukung hal tersebut yang diperoleh dari pengukuran *Worklife Balance* menurut Hudson (2005), yaitu :

Tabel 2. Penentuan Alternatif

No.	Alternatif	Penjelasan
1	Keseimbangan Waktu	Menilai total waktu yang diberikan untuk bekerja dengan melakukan aktivitas di luar dari pekerjaan
2	Keseimbangan Keterlibatan	Menilai tingkat psikologis komitmen karyawan untuk bekerja dengan kehidupan pribadi
3	Keseimbangan Kepuasan	Menilai tingkat kepuasan untuk mencapai kenyamanan karyawan dalam keterlibatan pekerjaan maupun kehidupan pribadi

Selanjutnya kriteria dan alternative dapat dibuat hirarki dengan 2 level sebagai berikut :



Dalam memperoleh data yang akan di olah untuk penilaian kriteria dan alternatif, responden terpilih adalah responden yang menguasai latar belakang mengenai *Worklife Balance* untuk Peningkatan Kinerja. Penilaian pengisian kuesioner memiliki bobot atau nilai yang berbeda-beda berdasarkan angka yang dipilih dan terdapat pada tabel berikut.

Tabel 3. Skala Penilaian

Skala Penilaian	Keterangan
1	A sama penting dengan B
3	A sedikit lebih penting dari B
5	A jelas lebih penting dari B
7	A sangat jelas lebih penting dari B
9	A mutlak lebih penting dari B
2, 4, 6, 8	Terdapat sedikit perbedaan dengan patokan angka diatas

Perhitungan Bobot Kriteria dan Alternatif

Menghitung bobot dibutuhkan guna untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kepentingan dari berbagai kriteria dan alternatif serta tingkat kepentingan untuk mencapai tujuan. Perhitungan bobot diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang sudah diisi oleh pihak-pihak ahli yang berkompeten di bidangnya. Dari hasil kuesioner tersebut selanjutnya di analisis dengan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* (Palcic & Lalic, 2009) dengan menggunakan *software Expert Choice 11*.

Bobot Kriteria Utama**Tabel 4. Hasil Perhitungan Bobot Kriteria Utama**

No	Kriteria	Bobot
1	Work Interference With Personal Life (WIPL)	0,065
2	Personal Life Interference Work (PLIW)	0,068
3	Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	0,558
4	Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	0,309
Insconsistency Ratio		0,04

Sumber: Pengolahan data dengan *Expert Choice 11*

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa kriteria *Personal Life Enhancement Work (PLEW)* mendapatkan bobot tertinggi, diikuti dengan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, *Personal Life Interference Work (PLIW)* dan yang terendah adalah *Work Interference With Personal Life (WIPL)*.

Bobot Alternatif : WIPL**Tabel 5. Hasil Perhitungan Bobot Alternatif : WIPL**

No	Alternatif	Bobot
1	Keseimbangan Waktu	0,669
2	Keseimbangan Keterlibatan	0,157
3	Keseimbangan Kepuasan	0,174
Insconsistency Ratio		0,00988

Sumber: Pengolahan data dengan *Expert Choice 11*

Dari tabel 5. menunjukkan bahwa alternatif pada kriteria *Work Interference With Personal Life (WIPL)* yang mendapatkan bobot tertinggi adalah Keseimbangan Waktu, diikuti dengan Keseimbangan Kepuasan dan yang terakhir adalah Keseimbangan Keterlibatan.

Bobot Alternatif : PLIW**Tabel 6. Hasil Perhitungan Bobot Alternatif : PLIW**

No	Alternatif	Bobot
1	Keseimbangan Waktu	0,570
2	Keseimbangan Keterlibatan	0,180
3	Keseimbangan Kepuasan	0,250
Insconsistency Ratio		0,05

Sumber: Pengolahan data dengan *Expert Choice 11*

Dari tabel 6. menunjukkan bahwa alternatif pada kriteria *Personal Life Interference Work (PLIW)* yang mendapatkan bobot tertinggi adalah Keseimbangan Waktu, diikuti dengan Keseimbangan Kepuasan dan yang terakhir adalah Keseimbangan Keterlibatan.

Bobot Alternatif : PLEW**Tabel 7. Hasil Perhitungan Bobot Alternatif : PLEW**

No	Alternatif	Bobot
1	Keseimbangan Waktu	0,345
2	Keseimbangan Keterlibatan	0,196
3	Keseimbangan Kepuasan	0,459
Insconsistency Ratio		0,06

Sumber: Pengolahan data dengan *Expert Choice 11*

Dari tabel 7. menunjukkan bahwa alternatif pada kriteria *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* yang mendapatkan bobot tertinggi adalah Keseimbangan Kepuasan, diikuti dengan Keseimbangan Waktu dan yang terakhir adalah Keseimbangan Keterlibatan.

Bobot Alternatif : WEPL**Tabel 8. Hasil Perhitungan Bobot Alternatif : WEPL**

No	Alternatif	Bobot
1	Keseimbangan Waktu	0,224
2	Keseimbangan Keterlibatan	0,248
3	Keseimbangan Kepuasan	0,528
Insconsistency Ratio		0,01

Sumber: Pengolahan data dengan *Expert Choice 11*

Dari tabel 8. menunjukkan bahwa alternatif pada kriteria *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* yang mendapatkan bobot tertinggi adalah Keseimbangan Kepuasan, diikuti dengan Keseimbangan Keterlibatan dan yang terakhir adalah Keseimbangan Waktu.

Pengambilan Keputusan**Tabel 9. Hasil Perhitungan Prioritas Alternatif**

	WIPL	PLIW	PLEW	WEPL	x	Bobot Kriteria
Keseimbangan Waktu	0,66	0,56	0,33	0,22		0,06
Keseimbangan Keterlibatan	0,15	0,18	0,17	0,24		0,07
Keseimbangan Kepuasan	0,18	0,25	0,48	0,52		0,55
						0,3

=	Total Bobot Alternatif	Prioritas
	0,32	2
	0,18	3
	0,44	1

Pada tabel 9. Untuk mendapatkan keputusan menunjukkan bahwa bobot perhitungan 268lternative-alternatif yang telah diperoleh dikalikan matriks dengan bobot kriteria. Hasil menunjukkan bahwa Keseimbangan Kepuasan menjadi 268lternative tertinggi, diikuti dengan Keseimbangan Waktu dan yang terendah adalah Keseimbangan Keterlibatan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji efektivitas pengaruh *Worklife* untuk Peningkatan Kinerja PT. PLN (Persero) ULP Teluk Betung dengan pengujian metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* menggunakan *Expert Choice 11* dengan empat kriteria yang didasari oleh empat pembentuk dimensi *Worklife Balance* yaitu *WIPL*, *PLIW*, *PLEW* dan *WEPL* serta 3 alternatif yang didasari oleh indikator *Worklife Balance* yaitu Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan dan Keseimbangan Kepuasan. Didapatkan *PLEW* yang menjadi kriteria prioritas tertinggi dengan nilai 55%, diikuti oleh *WEPL* dengan nilai 30%, *PLIW* dengan nilai 0,6% dan terendah *WIPL* dengan nilai 0,6%. Selain nilai kriteria, 269 alternative-alternatif dalam penelitian sebagai faktor pendukung *Worklife Balance* untuk Peningkatan Kinerja. Didapatkan Keseimbangan Kepuasan yang menjadi alternative prioritas tertinggi dengan nilai 44%, diikuti oleh Keseimbangan Waktu dengan nilai 32% dan terendah Keseimbangan Keterlibatan dengan nilai 18%. Dari kesimpulan yang diperoleh penelitian, maka hal yang dapat dijadikan saran yaitu: bagi peneliti selanjutnya diharapkan bahwa menambah alternative-alternatif bagi kriteria untuk penelitian seperti menilai kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab maupun kerjasama sehingga metode AHP yang digunakan menjadi maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2009. *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. *The relation between worklife balance and Quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (3), 510-531.
- Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2007. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*. 1(01), 23-37
- Syaifullah. (2010). *Pengenalan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)*. Wordpress, 1–11.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri, N. A., & Lestari, D. (2019). Pengaruh Gaya Hidup dan Literasi Keuangan Terhadap Pengelolaan Keuangan Tenaga Kerja Muda di Jakarta. *Jurnal AKURASI*, 1(1), 35–36. <https://ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/AKURASI>
- Saraswati, A. M., & Zidnia, R. (2022). Pelatihan Perencanaan dan Pengelolaan Keuangan Syariah untuk Generasi Z dalam Mewujudkan Kebebasan Keuangan. *Jurnal Surya Masyarakat*, 5(1), 11. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JSM/article/view/10119>

- Sera, D. N., Lilianti, E., & Arifin, M. A. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Edukasi: Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi*, 10(2), 96. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/edukasi>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Kedua). CV ALFABETA.
- Yousida, I., Kristansi, L., Rahman, A., & Paujiah, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Perencanaan Keuangan Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Pada Mahasiswa Yang Menjalankan Praktik Bisnis Dikota Banjarmasin. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9). <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Yushita, A. N. (2017). Pentingnya Literasi Keuangan Bagi Pengelolaan Keuangan Pribadi. *Jurnal NOMINAL*, 6(1), 13–14.

