
**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI
BRONDONG LAMONGAN**

Dina

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom
Jl. Telekomunikasi No 448 Bandung

Email : nurlitadina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa Brondong Lamongan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel *work-life balance* yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan

keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Work-life balance*, Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan, Keseimbangan kepuasan, Kinerja karyawan.

Pendahuluan

Berdasarkan laporan Liputan6.com perkembangan koperasi di Indonesia dijelaskan bahwa pada masa sekarang memiliki tingkat kepopuleran yang rendah dibanding dengan 10 tahun terakhir. Pasalnya pada tahun 2015 hingga tahun 2017 sebanyak 40.013 koperasi dibubarkan karena adanya pergerakan reformasi yang bertujuan untuk memperbaharui koperasi agar semakin berkualitas dan dapat memiliki daya saing tinggi serta mampu meningkatkan jumlah anggota koperasi yang lebih banyak. Selama tahun 2017 diketahui bahwa terdapat lebih dari 80.000 koperasi di Indonesia dengan status sehat dan lebih dari 70.000 koperasi di Indonesia berstatus tidak sehat. Koperasi yang berstatus tidak sehat diupayakan untuk melakukan program yang diberikan pemerintah untuk di bina agar menjadi koperasi yang sehat, sehingga pada tahun 2019 tercapainya tujuan Indonesia memiliki koperasi yang semuanya berstatus sehat dan menjadi badan usaha yang efektif meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

Menurut Grzywacz dan Carlson (2007) dalam Bintang dan Astiti (2016: 384) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absen. Sehingga terciptanya *work-life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat.

Ketidakpuasan karyawan pada KUD Minatani menyebabkan adanya pengunduran diri karyawan karena keinginan sendiri (*turnover*). Menurut Laela dan Muhammad (2016: 3) akibat tidak seimbangnya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja. Diperlukan adanya kebijakan perusahaan untuk dapat mengatasi terjadinya penurunan tingkat pengunduran diri setiap tahunnya agar tetap terkendali dan terciptanya kepuasan kerja karyawan.

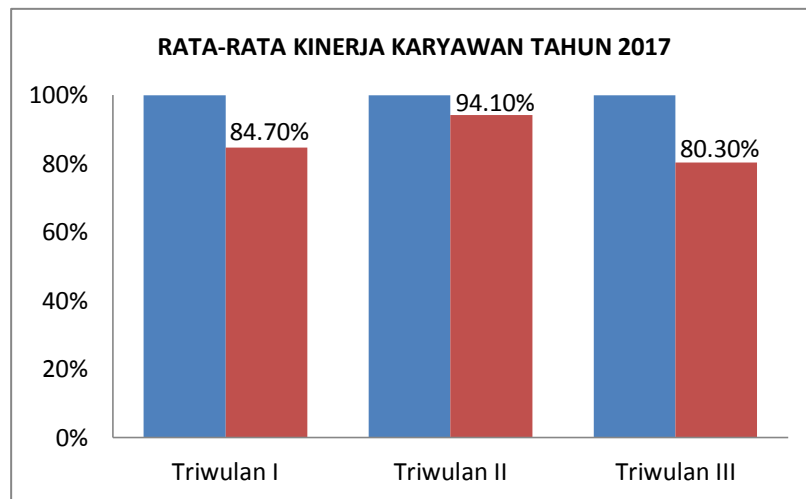
Tabel 1
Pra-Kuesioner

No	Pertanyaan	Keterangan	Persentase
1.	Keseimbangan waktu yang terjadi antara bekerja dengan waktu yang diberikan bersama keluarga dan diri sendiri telah berjalan dengan baik.	Sangat Puas	6,7%
		Puas	53,3%
		Tidak Puas	40%
2.	Keseimbangan keterlibatan di tempat kerja maupun keterlibatan bersama keluarga telah seimbang dan berjalan dengan baik.	Sangat Puas	3,3%
		Puas	66,7%
		Tidak Puas	30%
3.	Keseimbangan kepuasan yang terjadi antara kontribusi di tempat kerja dengan kebersamaan bersama keluarga telah tercapai dengan maksimal.	Sangat Puas	6,7%
		Puas	60%
		Tidak Puas	33,3%

Sumber : Data Internal KUD Minatani

Menurut Greenhaus et al (dalam Bintang dan Astiti, 2016: 384) keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. *Imbalance* adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup. *Imbalance* yang terjadi pada seseorang dalam menjalankan kehidupannya akan berdampak pada tingkat kedisiplinan yang menurun.

Menurut Sinambela (2016: 519) kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Terwujudnya pencapaian bersama mengenai kinerja memberikan peluang bagi setiap orang yang memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan tim, departemen, dan korporasi, serta menegakkan nilai-nilai utama korporat dan fungsional (Sinambela, 2016: 506).



Gambar 1
Rata-Rata Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah dari data internal KUD Minatani

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan yang terjadi di KUD Minatani pada Triwulan 1 sampai dengan Triwulan 2 mengalami kenaikan kinerja karyawan sebesar 9,4%, sedangkan pada triwulan 2 ke triwulan 3 mengalami penurunan sebesar 13,8%. Target pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan yang diharapkan belum mencapai target perusahaan yaitu diatas 100%.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi antara dua variabel ini adalah belum seimbangnya kehidupan kerja setiap individu terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut Khatri dan Behl (2013: 46) mengatakan bahwa karyawan mengharapkan bahwa organisasi harus berempati terhadap kebutuhan karyawan dengan memberikan pendekatan keseimbangan hidup kerja, hal ini dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Minatani Brondong, Lamongan”**.

Tinjauan Pustaka

Work-Life Balance

Menurut Clarke et al (dalam Obiagelli et al, 2015: 65) *work-life balance* umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan harmoni dalam kehidupan. Sedangkan, Menurut Westman et al (dalam Saina et al, 2016: 2) *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan dalam hal keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya waktu untuk diri sendiri, waktu dengan, orang tua, keluarga, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak terjadinya konflik antara kedua peran tersebut.

Pengukuran *Work-Life Balance*

Berikut adalah beberapa aspek pengukuran yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005: 3) bagi individu yang ingin mengukur *work-life balance*, yaitu :

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap *work-life balance*. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Lazar et al (dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel, 2017: 2) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work-life balance*, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- 4) Meningkatnya retensi pelanggan
- 5) Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatnya kepuasan kerja
- 2) Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- 4) Berkurangnya tingkat stres kerja
- 5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016: 183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diberikan suatu individu kepada organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan mencapai tujuan. Kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dengan pada prosesnya individu melakukan sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat.

Indikator Kinerja Karyawan

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 2018), dapat digunakan indikator yang menjadi patokan dalam pengukurannya, antara lain :

a. Kualitas (Mutu)

Merupakan salah satu indikator pendukung dalam mengukur kinerja karyawan, dengan melihat pada kualitas diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan sebagai suatu tingkatan atau hasil yang mendekati sempurna. Misalnya, dalam pengerjaan tugas apabila seseorang memiliki kualitas yang lebih atau tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sebaliknya jika kualitas diri individu dalam pengerjaannya rendah maka kinerja yang dihasilkan pun rendah.

b. Kuantitas (Jumlah)

Merupakan tolak ukur yang dilihat dalam penilaian kinerja berdasarkan dengan kuantitas atau jumlah yang dihasilkan suatu individu dalam memperoleh jumlah produk dengan mengacu pada target yang telah ditentukan. Pencapaian target yang diharapkan dapat melebihi jumlah target atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan batasan waktu dalam pengerjaan dengan mengacu pada maksimal dan minimal batasan waktu yang diberikan. Indikator ini menilai penilaian kinerja berdasarkan dengan kecepatan suatu individu dalam menyelesaikan tugasnya. Sehingga semakin cepat seseorang menyelesaikan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan semakin baik, sebaliknya jika seseorang menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang lambat maka kinerja yang dihasilkan kurang baik.

d. Penekanan Biaya

Merupakan anggaran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengeluarkan biaya pada setiap bidang pekerjaan masing-masing sesuai dengan kebutuhan yang dikeluarkan.

e. Pengawasan

Berupa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan lebih memperhatikan dan melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan tersebut. Pengawasan menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja dengan menilai pada seberapa besar individu dapat bertanggung jawab

dengan pekerjaan yang ia laksanakan. Sehingga semakin besar pengawasan yang dilakukan individu maka hasil kinerja pun semakin baik dan begitupun sebaliknya tidak adanya pengawasan terhadap pekerjaan maka hasil kinerja akan buruk.

f. Hubungan antar Karyawan

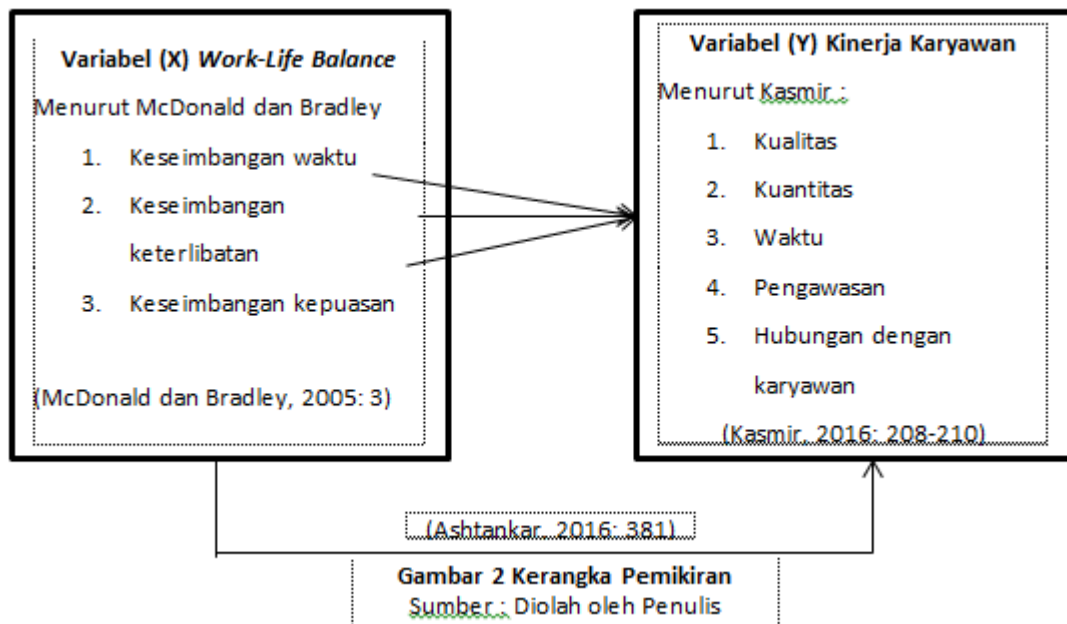
Menjadi indikator terakhir dalam kinerja karyawan. Hubungan yang terjalin antara karyawan yang satu dengan yang lain, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan sekitar dapat menciptakan lingkungan dan suasana yang nyaman. Sehingga dapat menjadi salah satu pendukung individu dalam memaksimalkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

Sasaran Kinerja

Menurut Furtwengler (dalam Sinambela, 2016: 510) sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Sasaran kinerja mencakup unsur-unsur sebagai berikut :

- a. *The performers*, merupakan orang yang menjalankan kinerja
- b. *The action (performance)*, merupakan tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*
- c. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- d. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
- e. *The place*, yaitu menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan

Kerangka Pemikiran



Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu deskriptif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan suatu filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data yang digunakan yaitu instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif melihat hubungan antar variabel terhadap objek dan bersifat sebab – akibat atau kausal (Sugiyono, 2017: 11).

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil dari variabel Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3), maka dapat dinyatakan rata-rata nilai analisis deskriptif *work-life balance* adalah 82,1% yang dapat diartikan masuk dalam kategori tinggi atau baik.

Sedangkan, berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan dengan total item pernyataan sebanyak 13 item dihasilkan total secara keseluruhan

yaitu 3.167 dengan nilai rata-rata variabel adalah 85,5% atau dapat diartikan masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu persamaan alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu serta untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Siregar, 2013: 301). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yang bisa mempengaruhi satu variabel terikat, sehingga persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	6.122	5.078
X1	.592	.256
X2	1.583	.306
X3	.515	.206

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 22 pada tabel 2 diatas, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,122 + 0,592 X_1 + 1,583 X_2 + 0,515 X_3$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 6,122 artinya adalah jika variabel Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 6,122.
- Nilai Keseimbangan Waktu (X1) adalah 0,592 menunjukkan koefisien regresi bernilai positif. Artinya setiap kenaikan Keseimbangan Waktu (X1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,592 dan setiap penurunan

- Keseimbangan Waktu (X1) turun 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,592.
- c. Nilai Keseimbangan Keterlibatan (X2) adalah 1,583 menunjukkan koefisien regresi bernilai positif. Artinya setiap kenaikan Keseimbangan Keterlibatan (X2) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,583 dan setiap penurunan Keseimbangan Keterlibatan (X2) turun 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 1,583.
 - d. Nilai Keseimbangan Kepuasan (X3) adalah 0,515 menunjukkan koefisien regresi bernilai positif. Artinya setiap kenaikan Keseimbangan Kepuasan (X3) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,515 dan setiap penurunan Keseimbangan Kepuasan (X3) turun 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,515.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi (Uji T)

Uji T atau uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel bebas secara parsial atas suatu variabel terikat menggunakan uji T (Sanusi, 2013: 138). Pada penelitian ini uji T bertujuan untuk menguji apakah variabel Keseimbangan Waktu (X1) atau Keseimbangan Keterlibatan (X2) atau Keseimbangan Kepuasan (X3) secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.122	5.078		1.206	.233
	Keseimbangan Waktu	.592	.256	.253	2.312	.025
	Keseimbangan Keterlibatan	1.583	.306	.479	5.168	.000
	Keseimbangan Kepuasan	.515	.206	.260	2.496	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat dirumuskan bahwa :

a. Variabel Keseimbangan Waktu (X1)

Dari hasil olahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung pada variabel Keseimbangan Waktu (X1) adalah 2,312 dan nilai ttabel adalah 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $2,312 \geq 2,002$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan waktu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Keseimbangan Keterlibatan (X2)

Dari hasil olahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung pada variabel Keseimbangan Keterlibatan (X2) adalah 5,168 dan nilai t_{tabel} adalah 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $5,168 \geq 2,002$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan keterlibatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Keseimbangan Kepuasan (X3)

Dari hasil olahan data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung pada variabel Keseimbangan Kepuasan (X3) adalah 2,496 dan nilai t_{tabel} adalah 2,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $2,496 \geq 2,002$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F atau uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk memprediksi adanya perubahan variabel terikat akibat perubahan variabel bebas yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013: 98). Pada penelitian ini juga diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) bahwa variabel Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) menghasilkan nilai Fhitung adalah 32,937 yang artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan nilai

$32,937 \geq 2,78$ serta nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X) yang terdiri dari Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat berapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini besarnya pengaruh *Work-Life Balance* (X) yang terdiri dari Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat menggunakan koefisien determinasi. Berikut nilai koefisien determinasi :

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.631	3.137

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kepuasan, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Waktu

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai Adjusted R Square adalah 0,651 sehingga didapatkan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 65,1% yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X) yang terdiri dari Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain selain Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan” maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil dari variabel X1, X2, dan X3 pada maka dapat dinyatakan rata-rata nilai analisis deskriptif *work-life balance* adalah 82,1% yang dapat diartikan masuk dalam kategori tinggi atau baik.
- 2) Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), setelah dilakukan analisis deskriptif maka dihasilkan nilai rata-rata adalah 85,5% yang berarti masuk dalam kategori sangat tinggi atau sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden merasa variabel Kinerja Karyawan sudah sangat baik.
- 3) Pada penelitian ini setelah dilakukan uji koefisien determinasi dihasilkan nilai yaitu 65,1%, yang artinya pada penelitian ini variabel bebas yaitu *work-life balance* yang terdiri dari Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) memberikan pengaruh 65,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. 2016. *Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*. Vol. III, No. III. ISSN: 2354 5607, 384. Jurnal Psikologi Udayana.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khatri, P. V., & Behl, J. 2013. *Impact Of Work-Life Balance On Performance Of Employees In The Organisations*. Vol. VII, No. I, 40-46. Global Journal Of Business Management.
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. 2016. *Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja*. Vol. VIII, No. II, 3. Scientific Journal Of Universitas Negeri Semarang.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. 2005. *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Global Resources.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. 2015. *Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State*. Vol. III, No. IV. ISSN 2056-5992, 65-71. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences.
- OM, Ashtankar. 2016. *Analysis of The Impact of Work Life Balance on Wellbeing of Police Department Employees of Nagpur District*. International Journal of Applied Research. Vol. II, No. V, 381. International Journal of Applied Research.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T.M. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap*. Vol. IV, No. III, 2. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Saina, I.V., Pio, R. J., & Rumawas, W. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Area Manado*. Vol. IV, No. III, 2-3. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sanusi, A. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

www.liputan6.com (diakses 24 Desember 2017).

Riwayat hidup

Dina, Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom