

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *WORK-LIFE INTEGRATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SWASTA DI SAMARINDA**

***THE EFFECT OF WORK-LIFE INTEGRATION ON WORK PRODUCTIVITY OF
PRIVATE EMPLOYEES IN SAMARINDA***

Apri Muliana¹, Desita Dyah Damayanti², Muslimin Nulipata³



**OLEH:
APRI MULIANA
1911102433072**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2024**

Naskah Publikasi

**Pengaruh *Work-Life Integration* terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Swasta
di Samarinda**

*The Effect of Work-Life Integration on Work Productivity of Private Employees in
Samarinda*

Apri Muliana¹, Desita Dyah Damayanti², Muslimin Nulipata³



Oleh:

Apri Muliana

1911102433072

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

SAMARINDA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *WORK-LIFE INTEGRATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SWASTA DI SAMARINDA**

Oleh:

Apri Muliana

1911102433072

Samarinda, 06 Maret 2024

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

NIDN. 1111129301

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *WORK-LIFE INTEGRATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SWASTA DI SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Apri Muliana
NIM : 1911102433072
Fakultas : Psikologi

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 23 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi.

Susunan Penguji:

Penguji I : Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog (.....)

Penguji II : Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog (.....)

Mengetahui,

Dekan

Ketua

Fakultas Psikologi

Program Studi Psikologi



Prof. Drs. Kumaidi, M.A., Ph.D
NIDN. 8993050022



Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1111129301

**PENGARUH *WORK-LIFE INTEGRATION* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA KARYAWAN SWASTA DI SAMARINDA
*THE EFFECT OF WORK-LIFE INTEGRATION ON WORK PRODUCTIVITY OF
PRIVATE EMPLOYEES IN SAMARINDA***

Apri Muliana⁽¹⁾, Desita Dyah Damayanti⁽²⁾, Muslimin Nulipata⁽³⁾

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur ^(1, 2, 3)

Email: aprimuliana04@gmail.com⁽¹⁾, ddd822@umkt.ac.id⁽²⁾, mn275@umkt.ac.id⁽³⁾

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis metode kuantitatif dengan metode pengambilan data skala *likert* dari skala penelitian Yussof & Ibrahim (2020) untuk variabel *work-life integration* terdiri dari 10 aitem dan skala penelitian Alina Saidah (2016) untuk variabel produktivitas kerja terdiri dari 23 aitem. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang diberikan kepada sampel dari populasi penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini ialah sebanyak 70 responden. Hasil analisis data yang diperoleh yaitu *work-life integration* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda sebesar 31,3%. Maka adanya pengaruh positif yang signifikansi terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda.

Kata Kunci: *Work-Life Integration*, Produktivitas Kerja

Abstract This research aims to determine whether or not *work-life integration* influences work productivity among private employees in Samarinda. The method used in this research in a quantitative method with a *likert* scale data collection method from Yussof & Ibrahim's (2020) research population. The number of respondents in this study was 70 respondents. The results of the data analysis obtained are that *work-life integration* has an influence on work productivity for private employees in Samarinda of 31,3%. So, the hypothesis proposed in this research is accepted and shows a significant favorable influence on the work productivity of private employees in Samarinda.

Keywords: *Work-Life Integration*, Work Productivity

PENDAHULUAN

Seorang pekerja mengalami tantangan yang lebih besar dalam hidupnya saat menjadi seorang karyawan yang produktif dan memenuhi kesejahteraan hidup. Menurut Dzuriah (2015) seseorang yang kehidupan pekerjaan dan keluarga terintegrasi dengan baik akan berfungsi secara efektif di tempat kerja dan di rumah, merasakan kebahagiaan dengan kedua keadaan tersebut serta mengalami tingkat konflik yang rendah antara pekerjaan dan keluarga.

Kesanggupan penyesuaian diri para karyawan yang secara penuh memadukan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga inilah yang dimaksud dengan *work-life integration* (WLI). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa persoalan pekerjaan dan persoalan kehidupan pribadi lambat laun akan menjadi satu perpaduan. Menurut Handayani (2021) *work-life integration* ialah pendekatan yang berfokus untuk menghasilkan kolaborasi seluruh aspek yang menggambarkan kehidupan yaitu pekerjaan, keluarga, komunitas dan diri sendiri. Menurut Morris & Madsen (2017) WLI merupakan model kerja kontemporer yang mengkaji ulang permasalahan kehidupan dan kerja menjadi sesuatu yang mengharapkan kepentingan utama dari bidang pekerjaan dan keluarga untuk mengenali, memeriksa kembali dan mengatur ulang asumsi dan harapan yang diterapkan sebelumnya tentang pekerjaan dan keluarga untuk menghasilkan solusi seluruh sistem, sehat, produktif bagi semua pihak. WLI dapat memberikan kesempatan untuk kehidupan yang sama dimana pria dan wanita dapat mencapai potensi penuh saat mereka bekerja yang lebih efektif dimana kebutuhan pekerjaan dan keluarga bukan lagi asumsi *gender* untuk menentukan apa, dimana dan bagaimana menyelesaikannya (Morris & Madsen, 2007). Terdapat dua dimensi *work-life integration* menurut Yussof & Ibrahim (2020) yaitu: domain pekerjaan merupakan suatu pekerjaan dan kehidupan untuk mendorong karyawan mengatur waktu dan energi yang memungkinkan mencapai tuntutan dan mendapatkan upah. Domain kehidupan, ialah suatu hal tanpa mengurangi kualitas pekerjaan dan kualitas kehidupan pribadi.

Karyawan mampu mengatur waktu yang cukup dengan keluarga dan waktu kerja, hal tersebut dapat mencapai tujuan pribadi

sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas. Mengutip dari LinovHR (2022) WLI berkaitan erat dengan produktivitas yang dimana penerapan WLI pada perusahaan dapat membawa pengaruh operasional kerja. Sebab pekerjaan dan suasana di perusahaan butuh memperhatikan aspek-aspek kehidupan, bukan hanya sekedar bekerja untuk memenuhi produktivitas kerja, melainkan juga dapat menjalankan kehidupan pribadinya, sehingga tidak lagi ada pemisah antara keduanya. Sebab itu, karyawan dapat mengatur prioritas dengan lebih efektif. Setiap perusahaan pasti berupaya meraih sasarannya dan keberhasilan ini sangat bergantung pada keterlibatan karyawan. Oleh karenanya, WLI menjadi krusial dan diperlukan dalam mendorong produktivitas kerja yang tinggi, yang mana dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Implementasi WLI akan memungkinkan karyawan bekerja dengan produktivitas yang optimal.

Karyawan ialah aset utama dalam perusahaan yang memegang peran penting dalam pengambilan keputusan, perencanaan dan pengendali operasional perusahaan. Melihat signifikannya karyawan, penting bagi perusahaan untuk memastikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan perhatian yang tepat agar mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017) produktivitas ialah rasio terhadap hasil yang dihasilkan dan total kemampuan yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan mengacu pada perbandingan antara hasil yang dihasilkan oleh kontribusi karyawan, baik secara perorangan atau tim dalam waktu tertentu yang bisa berupa produk atau layanan.

Hasil penelitian awal dari artikel HRPODS menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kesulitan dalam memisahkan urusan kerja dan urusan pribadi, hal ini dapat menghambat profesionalisme seseorang dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bensinder dan DuPont & Associates, ditemukan bahwa 47% karyawan bahwa masalah pribadi mereka terkadang mengganggu kinerja mereka. Lebih dari 16% juga menyatakan bahwa problematika pribadi mereka bisa berdampak pada absensi dan

kesulitan untuk fokus. Ketidakmampuan menciptakan batasan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan bisa menimbulkan berbagai dampak baik fisik maupun psikologis seperti penurunan produktivitas, peningkatan risiko stres kerja, dan kesulitan dalam pengaturan waktu untuk kerja dan urusan pribadi. Masalah individu tidak hanya berkaitan dengan konflik rekan kerja, namun juga dapat melibatkan hubungan yang kurang harmonis dengan pasangan, stres dalam merawat anggota keluarga yang sakit, persoalan dengan orang tua, perselisihan dengan saudara, dan masalah internal pribadi. Semua ini dapat memicu seseorang untuk meluapkan emosi pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi, yang berpotensi menimbulkan berbagai persoalan yang mengganggu pikiran.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan swasta di Samarinda, karyawan tersebut menceritakan bahwa adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga, dimana kehidupan pekerjaan lebih dominan dibanding dengan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan itu terjadi karena padatnya jam kerja seperti menjaga pameran, bekerja di waktu *weekend* dan bahkan tetap menemui konsumen diluar jam kerja. Sehingga kehidupan pribadi menjadi tidak seimbang seperti kurang waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, teman dan waktu libur. Oleh sebab itu produktivitas kerja meningkat tetapi keseimbangan kehidupan pribadi menurun.

Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hendaknya memiliki produktivitas yang tinggi dan berkualitas. Kebanyakan produktivitas tidak hanya sekedar mencapai hasil dalam jumlah yang besar, tetapi juga memberikan perhatian pada kualitas kerja. Menurut Hasibuan (Ernawati, 2016) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai keinginan untuk mencapai produk kerja karyawan yang setara dengan tujuan sasaran perusahaan. Sementara itu, menurut Siagian (Budiawati dan Shinuranti, 2021) menyebutkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kapasitas untuk mendapatkan banyak manfaat dari fasilitas dan infrastruktur yang ada dengan menghasilkan output yang optimal hingga maksimal. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan dan menyeimbangkan kinerja untuk menghasilkan

produk yang terbaik. Terdapat 3 aspek produktivitas kerja menurut Saidah (2016) yaitu: Kuantitas kerja, merupakan pencapaian karyawan diukur berdasarkan sejauh mana mereka memenuhi atau melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kualitas kerja, menunjukkan standar pencapaian kerja yang harus sesuai dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan, merujuk pada kesanggupan karyawan untuk mengerjakan tugas secara teknis sesuai standar perusahaan. Ketepatan waktu, berupa tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang tersedia sebaik mungkin.

Menurut Kurniasari (2011) karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi tentu dapat mempercepat proses produksi, dimana dengan menggunakan sumber daya lebih sedikit mampu memproduksi sejumlah produk tertentu. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan tidak optimal maka efisiensi proses produksi terganggu karena tidak mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya, yang mengakibatkan hasil atau produk yang dihasilkan tidak mencapai potensi maksimalnya. Kemudian efektivitas kerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak tugas yang mereka selesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Sadri (2017) juga berpendapat bahwa karyawan yang mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target dan dalam batas waktu yang telah ditetapkan dapat dianggap memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target dan batas waktu yang ditetapkan, hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan tersebut rendah. Rendahnya produktivitas kerja dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya hasil produksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan sekiranya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dikutip dari (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa metode kuantitatif didasari oleh pemikiran positivisme dan umumnya diterapkan untuk menganalisa

suatu populasi atau sampel tertentu dengan pengambilan sampel secara acak. Responden penelitian ini merupakan karyawan swasta di Samarinda. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow dengan hasil perhitungan 67,27 dan digenapkan menjadi 70 responden. Alasan menggunakan rumus ini karena populasi terlalu besar dengan jumlah yang bervariasi dan jumlah sampel tidak diketahui.

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling insidental atau *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2016) sampling insidental merupakan metode pengambilan sampel secara kebetulan, dimana setiap individu yang ditemui secara tidak sengaja oleh peneliti dapat dijadikan sampel, jika individu tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif, uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan linearitas dan uji hipotesis berupa analisis regresi linier sederhana dengan bantuan pengujian melalui perangkat lunak SPSS 25 for Windows. Pada penelitian ini terdapat dua variabel, variabel independen (X) yaitu *work-life integration* dan variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel independen diadaptasi dari penelitian Yussof & Ibrahim (2020), untuk variabel dependen menggunakan penelitian Alina Saidah (2016).

Pengambilan data dilakukan pada 16 November – 1 Desember 2023. Peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan tautan *google form* melalui media sosial dan menggunakan *barcode* yang didesain dalam bentuk brosur yang dapat diakses secara langsung. Peneliti sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum melakukan pengambilan data. Butir pernyataan yang valid setelah uji coba ialah sebagai berikut: aspek-aspek *work-life integration* yang telah disusun terdiri dari 11 aitem, dari jumlah tersebut terdapat 10 aitem yang valid yaitu aitem 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Sementara terdapat 1 aitem gugur pada butir 1. Aspek-aspek produktivitas kerja yang telah disusun terdiri dari 30 aitem, dari jumlah tersebut terdapat 23 aitem valid yaitu aitem nomor 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28. Sementara aitem gugur pada nomor 2, 7, 19, 24, 25, 29, 30.

Rangkuman hasil uji reliabilitas skala di atas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Coba Reliabilitas Skala

Variabel	Cronbach'S Alpha	Keterangan
Work-life integration	0,718	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,851	Reliabel

Tabel 1 menjelaskan bahwa skala *work-life integration* memiliki nilai sebesar 0,718. Sementara skala produktivitas kerja memiliki nilai sebesar 0,851. Nilai ini menandakan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga variabel yang digunakan dianggap reliabel.

HASIL

Penelitian ini terdapat 70 responden yang merupakan karyawan swasta di Samarinda. Adapun karakteristik responden yaitu, rentang usia 20 tahun – 35 tahun, jenis kelamin, minimal telah bekerja 2 tahun dan status perkawinan, yang tertera dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Data Diri	Jumlah	Persen
Usia (Tahun)	20 – 23	47	67,1%
	26 – 20	19	27,1%
	31 – 35	3	4,3%
	Lebih dari 35	1	1,4%
Total		70	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	45,7%
	Perempuan	38	54,3%
Total		70	100%
Lama Masa Kerja	≤ 2 Tahun	22	31,4%
	≥ 2 Tahun	48	68,6%
Total		70	100%
Status Pernikahan	Menikah	16	22,9%
	Belum Menikah	54	77,1%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa didominasi karyawan berusia antara 20 - 25 tahun mencapai 67,1%, kategori jenis kelamin didominasi oleh karyawan perempuan mencapai 54,3 %. Disisi lain, kategori lama masa kerja didominasi karyawan telah bekerja selama lebih dari 2 tahun mencapai 68,6%, dan pada status pernikahan didominasi pada karyawan belum menikah mencapai 77,1 %.

Tabel 3. Kategorisasi *Work-Life Integration*

Interval	Skor	Kategori	F	Persen
$X \leq M - 1,5SD$	< 22,5	Sangat Rendah	1	1,4%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	22,5 – 27,5	Rendah	5	7,1%
$M - 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	27,5 – 32,5	Cukup	16	22,9%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	32,5 -37,5	Tinggi	27	38,6%
$M + 1,5SD > X$	Lebih dari 37,5	Sangat Tinggi	21	30%
Total			70	100%

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa karyawan swasta di Samarinda menunjukkan tingkat *work-life integration*. Terdapat satu karyawan swasta dengan persentase 1,4% termasuk dalam kategori sangat rendah, sebanyak lima karyawan memiliki persentase 7,1 % rendah, kemudian 17 karyawan memiliki persentase 22,9% termasuk kategori cukup. Sementara itu, 27 karyawan mencapai persentase 38,6% termasuk kategori tinggi, sedangkan 21 karyawan mencapai persentase masuk dikategori sangat tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi Produktivitas Kerja

Interval	Skor	Kategori	F	Persen
$X \leq M - 1,5SD$	< 46,05	Sangat Rendah	0	0%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	46,06 – 61,35	Rendah	0	0%
$M - 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	61,36 – 76,66	Cukup	4	5,7%
$M + 1,5SD < X$	76,66 – 91,96	Tinggi	37	52,9%
$M + 1,5SD > X$	> 91,96	Sangat Tinggi	29	41,4%
Total			70	100%

Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa karyawan swasta di Samarinda menunjukkan tingkat produktivitas kerja. Terdapat empat karyawan dengan persentase 5,7% kategori cukup, kemudian 37 karyawan dengan persentase 52,9% dengan kategori tinggi dan 29 karyawan dengan persentase 41,4% kategori sangat tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Work-life integration</i> Produktivitas Kerja	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 5, hasil uji normalitas terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work-life integration</i> Produktivitas Kerja	0,981	Linear

Pada tabel 6, hasil uji linearitas disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,981 > 0,05. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa hubungan yang linear antara variabel bebas (*work-life integration*) dan variabel terikat (produktivitas kerja).

Tabel 7. Koefisien Determinan

Model	Variabel	R	R Square
1	<i>Work-life integration</i> Produktivitas Kerja	0,559	0,313

Berdasarkan hasil tabel 7 dilihat bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,559 dan koefisien determinan (R Square) sebesar 0,313. Maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (WLI) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) mencapai sekitar 31,3%,

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Variabel	F	Sig.
1	<i>Work-life integration</i> Produktivitas kerja	30,919	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8 diketahui nilai F hitung sebesar 30,919 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel WLI (X) terhadap produktivitas (Y).

Tabel 9. Koefisien Regresi

Model	Variabel	Unst. Coefficients
1	<i>Work-life integration</i> Produktivitas Kerja	0,799 59,925

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan nilai konstan (a) sebesar 59,925 dan nilai variabel *work-life integration* (b) sebesar 0,799. Dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 59,925 bahwa nilai konsistensi variabel produktivitas ialah sebesar 59,925. Koefisien regresi X sebesar 0,799 menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai WLI akan berkontribusi terhadap nilai produktivitas sebesar 0,799. Koefisien regresi tersebut bersifat positif. Maka disimpulkan bahwa *work-life integration* memiliki pengaruh linear positif terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh *work-life integration* terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebesar 54,3%, pada kategori rentang usia didominasi pada usia 20 tahun - 25 tahun sebesar 67,1%, kemudian pada kategori lama masa kerja didominasi lebih dari dua tahun sebesar 68,6%.

Selanjutnya kategori status pernikahan didominasi oleh karyawan swasta yang belum menikah sebesar 77,1%. Pada tingkat kategorisasi *work-life integration* pada kategori tinggi, sehingga disimpulkan bahwa sekitar 38,6 karyawan swasta di Samarinda memiliki tingkat *work-life integration* yang tinggi. Oleh karena itu, penting mengetahui manfaat dari *work-life integration*. *Work-life integration* memiliki keuntungan bagi karyawan seperti fleksibilitas jam kerja yang memungkinkan dapat mengatur jadwal dan tanggung jawab secara lebih efisien.

Tidak hanya itu, *work-life integration* dapat memberikan kesempatan untuk kehidupan yang sama dimana pria dan wanita dapat mencapai potensi yang sama. Pria dan wanita mencapai potensi penuh saat mereka bekerja yang lebih efektif, dimana kebutuhan pekerjaan dan keluarga bukan lagi asumsi *gender* untuk menentukan apa, dimana dan bagaimana menyelesaikannya (Morris & Madsen, 2007). Hal ini dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan, serta membantu menghindari stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berat. Selain itu, *work-life integration* juga dapat berperan dalam memperbaiki hubungan dengan keluarga, teman dan masyarakat sekitar. Oleh karena itu karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih gembira dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas di rumah dan di tempat kerja (Nestle, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara *work-life integration* terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menandakan bahwa hipotesis diterima dan menunjukkan adanya pengaruh positif antara *work-life integration* terhadap produktivitas kerja sebesar ($F=30,919$ signifikansi = 0,000) serta adanya pengaruh sebesar 31,3%. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life integration* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yussof dan Ibrahim (2020) yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh *work-life integration* pada domain pekerjaan maupun domain kehidupan. Sejalan dengan hasil penelitian menurut Dzuriyah

(2015) seseorang yang kehidupan pekerjaan dan keluarga terintegrasi dengan baik berfungsi secara efektif di tempat kerja dan di rumah merasakan kebahagiaan dengan kedua keadaan tersebut serta mengalami tingkat konflik yang rendah antara pekerjaan dan keluarga.

Selanjutnya seiring dengan pernyataan atau kutipan dari LinovHR (2020) *work-life integration* berkaitan dengan produktivitas yang dimana penerapan WLI pada perusahaan dan suasana di perusahaan butuh memperhatikan aspek-aspek kehidupan, bukan hanya sekedar bekerja untuk memenuhi produktivitas kerja, melainkan juga dapat menjalankan kehidupan pribadinya. Aspek-aspek produktivitas kerja salah satunya ialah ketepatan waktu. Menurut Walker (2023) saat karyawan diberikan kebebasan menentukan jadwal kerja mereka sendiri, hal ini membuat mereka merasa diberdayakan, dipercaya oleh kepemimpinan, meningkatkan rasa percaya diri yang semuanya memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil survei dari Gartner (2021), sebanyak 43% pekerja berpendapat bahwa fleksibilitas jadwal kerja dapat meningkatkan produktivitas. Peningkatan produktivitas ini dapat berdampak positif pada peningkatan kualitas pekerjaan, hingga memberi keuntungan bagi perusahaan titik adanya fleksibilitas waktu kerja memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari tanpa harus memilih salah satu diantaranya. Oleh karena itu, *work-life integration* dapat berperan sebagai faktor pendorong motivasi, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat retensi karyawan. Hal ini dapat berperan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Keselarasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga juga memberikan hasil kerja yang lebih optimal sehingga karyawan yang kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat terintegrasi maka kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pada produktivitas kerja akan meningkat.

Penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan yang muncul selama proses penelitian yaitu terletak pada pengambilan subjek, dimana penyebaran kuesioner dilakukan secara umum tanpa mengarah ke instansi tertentu. Hal ini menyebabkan pengumpulan data memerlukan waktu yang

lebih lama dan sulit untuk menentukan jumlah sampel yang pasti. Oleh karena itu, perbaikan pada metode pengambilan subjek dapat menjadi fokus perbaikan untuk penelitian berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa *work-life integration* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis diterima dan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *work-life integration* terhadap produktivitas kerja pada karyawan swasta di Samarinda. Sehingga karyawan yang kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat terintegrasi maka kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pada produktivitas kerja akan meningkat (Dzuriah, 2015).

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia Risanti, K. (2012). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota makassar. *doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- C, D. (n.d.). *Pegawai Swasta Adalah: Jenis, Contoh, Ciri, Perbedaan Dengan Pegawai Negeri*. Retrieved from Gramedia Blog: <http://www.gramedia.com/literasi/pegawai-swasta/>
- Eliani, A. &. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. *Doctoral dissertation, UMSU*.
- Fiansyah, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Pt Indomobil Nissan Datsun Bantul Yogyakarta).
- Gultom.D.K. (20015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77-86.
- Hermawan, I. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, dan Novel Method). *Hidayatul Quran*.
- HR, L. (2022). *Work Life Integration Beri Fleksibilitas Kerja Bagi Karyawan*. 4.
- Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1), 24-30.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan kaltim pos samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1439.
- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Morris, M. L. (2007). Advancing work - life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in developing human resources*, 9(4), 439-454.
- Mukhid, A. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Jakad Media Publishing*.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Himkah*, 14(1), 49-55.
- Nestle. (2023, Oktober 17). Kisah. Retrieved Januari 25, 2024, from Nestle: <https://www.nestle.co.id/kisah/work-life-integration-untuk-kepuasan-kerja>
- Pasaribu, J. &. (2021). Penerapan work from home terhadap produktivitas kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia). *INOBISS : Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 409-423.
- Prada, M. A. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan . *Bluetin Utama Teknik*, 16(1), 16-23.
- Purba. D, &. P. (2022). Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi Menggunakan Pearson Product Moment dan Simple Linear Regression. *Citra Sains Teknologi*, 1(2), 97-103.
- Rachmawati, M. &. (2021). Work life integration pola kerja baru pemicu kelelahan kerja: Adaptasi baru pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen*, 18(1).

- Rahma Sakina sadry, D. E. (2017). Hubungan Antara Burnout Dengan Produktivitas Kerja Pada Buruh PT. Arisamandiri Pratama (Doctoral dissertation. *Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata*.
- Rampisela, V. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Saidah, N. A. (2016). Hubungan Optimisme dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tata Usaha. Doctoral dissertation, *University of Muhammadiyah Malang*.
- Walker, E. (2023, Juli 19). *What is work-life integration*:
<https://www.peoplekeep.com/blog/what-is-work-life-integration>
- Yussof, K. Y. (2020). Pengurusan integrasi kerja-kehidupan dalam kalangan ahli akademik di Universitas Malaysia Sabah (Ums) dan Uitm Cawangan Sabah: Work-Life Integration Management Among Academicians At Ums And Uitm Sabah. *Jurnal Kinabalu*, 217-217

LAMPIRAN

Surat Keterangan Publikasi



Kampus 1 : Jl.Ir.H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl.Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp: 0541-748511 Fax: 0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
NIDN : 1111129301
Nama : Apri Muliana
NIM : 1911102433072
Fakultas : Psikologi
Program Studi : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh *Work-Life Integration* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Swasta di Samarinda" telah di submit pada MOTIVA: Jurnal Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda pada tahun 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Bukti Submit:



Mahasiswa

Apri Muliana

Samarinda, Senin, 6 Maret 2024

Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

Bukti Submit Jurnal



Fakultas Psikologi
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Kalimantan Timur

ISSN : 2615-6687
E-ISSN : 2621-3893

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS EDITORIAL TEAM REVIEWERS

Home > User > Author > Active Submissions

Active Submissions

ACTIVE ARCHIVE

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
7647	03-01	ART	-	PENGARUH WORK-LIFE INTEGRATION TERHADAP PRODUKTIVITAS...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

Start a New Submission

[CLICK HERE](#) to go to step one of the five-step submission process.

Refbacs

Journal Help

USER

You are logged in as...
muliana

- » My Journals
- » My Profile
- » Log Out

ADDITIONAL MENU

- JOURNAL TEMPLATE
- FOCUS & SCOPE
- E-ISSN
- MEMBER SUBMISSIONS