

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI IMPLEMENTASI DARI
ISLAMIC WORK ETHIC DENGAN KINERJA KARYAWAN WANITA
YANG SUDAH MENIKAH PADA PT BERKAH RIDHO CINTA
INDONESIA DI KARANGANYAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Program Studi Psikologi Islam
Jurusan Psikologi dan Psikoterapi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Oleh:

APRILLIA CANDRA DEWI
NIM. 191141063

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
JURUSAN PSIKOLOGI DAN PSIKOTERAPI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

2023

NOTA PEMBIMBING

Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog.

DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdri. Aprillia Candra Dewi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Aprillia Candra Dewi

NIM : 191141063

Judul : Hubungan *Work-Life Balance* sebagai Implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan Kinerja Karyawan Wanita yang sudah Menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar

dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui dan diajukan pada Sidang Munaqosyah Program Studi Psikologi Islam Jurusan Psikologi dan Psikoterapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 08 Juni 2023

Pembimbing



Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog
NIP. 19790415 200912 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aprillia Candra Dewi
NIM : 191141063
Tempat, Tanggal Lahir : Karanganyar, 11 April 2000
Program Studi : Psikologi Islam
Jurusan : Psikologi dan Psikoterapi
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Alamat : Demangan RT 01/14, Kel. Tegalgede, Kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah, 57714
Judul Skripsi : Hubungan *Work-Life Balance* sebagai Implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan Kinerja Karyawan Wanita yang sudah Menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 08 Juni 2023

Penulis,



Aprillia Candra Dewi

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI IMPLEMENTASI DARI
ISLAMIC WORK ETHIC DENGAN KINERJA KARYAWAN WANITA
YANG SUDAH MENIKAH PADA PT BERKAH RIDHO CINTA
INDONESIA DI KARANGANYAR**

Disusun Oleh:
Aprillia Candra Dewi
191141063

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Kamis Tanggal 15 Juni 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Surakarta, 22 Juni 2023

Penguji Utama



Zaenal Muttaqin, S.Ag., M.A., Ph.D.
NIP. 19760108 200312 1 003

Penguji II/Ketua Sidang



Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog.
NIP. 19790415 200912 2 002

Penguji I/Sekretaris Sidang



Lintang Seira Putri, M.A.
NIP. 19910414 201903 2 011

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Prof. Dr. Islah, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19730522 200312 1 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillahillobbil'aalamiin. Puji syukur atas segala rahmat Allah SWT dan sebagai ungkapan terimakasih skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta (alm) Bapak Sareh Hadi Purnomo dan (almh) Ibu Sri Murni yang selama hidupnya senantiasa mendidik, menasehati, melimpahkan kasih sayang dan memberikan do'a serta memberikan pelajaran hidup yang sangat ternilai sehingga saya mampu berjuang dan bertahan sampai sekarang. Tak lupa untuk kakak-kakak saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta untuk diri saya sendiri karena telah berjuang dan bertahan hingga dapat menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta sampai selesai.

Waktu adalah hal yang paling berharga dalam hidup kita dan orang-orang yang rela mengorbankan waktu mereka untuk orang lain pantas mendapatkan rasa hormat dan terimakasih. Terimakasih atas segala dukungan, motivasi, keterlibatan, dan waktunya. Skripsi ini adalah persembahan dari saya.

-Anonim-

MOTTO

“Allah doesn’t burden a soul beyond that it can bear”

(Q.S. Al-Baqarah:286)

“Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah”

(Q.S. Al-Ghafir:44)

“Allah tidak akan menyegerakan sesuatu kecuali itu yang baik dan tidak pula melambat-lambatkan sesuatu kecuali itu yang terbaik. Allah hears you, Allah loves you, and Allah knows what is the best for you.”

“Tidak ada yang terlalu cepat ataupun lambat. Semua berjalan sesuai dengan ketentuan waktu dan takdir yang tepat. Mungkin prosesmu memang tidak cepat, tetapi rencana Allah pasti tepat. Kita tidak tahu akhirnya seperti apa dan yakinlah bahwa rencana Allah itu luar biasa.”

*“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*-nya. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya.”*

(fardiyandi)

ABSTRAK

Aprillia Candra Dewi, 191141063, *Hubungan Work-Life Balance sebagai Implementasi dari Islamic Work Ethic dengan Kinerja Karyawan Wanita yang sudah Menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar*, Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, 2023.

Kehidupan karyawan pada dasarnya terbagi menjadi dua yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan wanita yang sudah menikah memiliki beban kerja yang lebih daripada karyawan yang belum menikah sehingga menimbulkan konflik peran ganda yang berdampak pada performa kinerja karyawan. Pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) perlu diterapkan oleh karyawan wanita yang sudah menikah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Work-Life Balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan skala *Work-Life Balance* (19 item, $\alpha=0,935$) dan skala kinerja karyawan (35 item, $\alpha=0,938$).

Hasil analisis data menggunakan *pearson correlations* yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig.<0,05). Berdasarkan hasil analisis data tersebut, hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar dapat diterima. Semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan wanita yang sudah menikah melalui penerapan *Islamic Work Ethic* yang maksimal maka semakin tinggi pula performa kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Islamic Work Ethic, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Aprillia Candra Dewi, 191141063, The Correlation between Work-Life Balance as the Implementation of Islamic Work Ethic and Married Female Employee's Performance at PT Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar, Islamic Psychology, Ushuluddin and Da'wah Faculty, Raden Mas Said State Islamic University Surakarta, 2023.

Employee life is divided into two categories: work and personal life. Married female employees have a higher workload than unmarried employees, resulting in a double role conflict that affects employee performance. The work-life balance should be implemented by married female employees. This research aims to know the correlation between Work-Life Balance as the implementation of Islamic Work Ethic and married female employee's performance at PT Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar.

This research used a quantitative research approach with correlational methods. The sample in this study are 47 married female employees at PT Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar who was taken by the purposive sampling techniques. Data retrieved used the Work-Life Balance scale (19 items, $\alpha=0.935$) and the employee performance scale (35 items, $\alpha=0.938$).

The results of data analysis used pearson correlations that showed a correlation coefficient value of 0.618 with a significance value of 0.000 (Sig. <0.05). Based on the results of data analysis, the hypothesis submitted by the researchers is that there was a positive and significant correlation between work-life balance as the implementation of Islamic Work Ethic and married female employee's performance at PT Berkah Ridho Cinta Indonesia in Karanganyar was accepted. The higher the work-life balance possessed by married female employee's through the application of Islamic Work Ethic, the higher the performance of the employee's.

Keywords: *Work-Life Balance, Islamic Work Ethic, Employee's Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya.

Skripsi yang berjudul “*Hubungan Work-Life Balance sebagai Implementasi dari Islamic Work Ethic dengan Kinerja Karyawan Wanita yang sudah Menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar*” disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Islah, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. Ibu Dr. Retno Pangestuti, M.Psi. Psikolog., selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Psikoterapi serta selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberi arahan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Triyono, S.Sos.I., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
5. Bapak Wakhid Musthofa, M.Psi. Psikolog., selaku Pembimbing Akademik, terimakasih atas semua ilmu dan bimbingan yang diberikan selama ini.
6. Bapak Zaenal Muttaqin, S.Ag., M.A., Ph.D. dan Ibu Lintang Seira Putri, M.A. serta Ibu Maharani Tyas Budi Hapsari, M.Psi., Psikolog., selaku Penguji Skripsi yang telah memberi masukan, catatan, kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta atas segala ilmu yang diberikan.
8. Seluruh Staf bagian akademik dan biro skripsi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta atas segala pelayanan yang diberikan.
9. Direktur, HRD, dan karyawan PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang telah mengizinkan, memudahkan dan bersedia membantu dalam proses penelitian.
10. Kedua orang tua tercinta dan kakak-kakak saya serta keponakan saya yang selalu melimpahkan kasih sayang, nasihat, do'a, dukungan, semangat dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya sampai selesai.
11. Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan semangat, motivasi serta dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi sampai selesai.
12. Teman-teman mahasiswa Psikologi Islam angkatan 2019 khususnya Psikologi Islam B yang telah kebersamai dari awal hingga akhir perkuliahan di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
13. Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya.

Surakarta, 1 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori	15
1. <i>Work-Life Balance</i>	15
2. <i>Islamic Work Ethic</i>	23
3. Kinerja Karyawan	25
4. <i>Work-Life Balance</i> sebagai Implementasi dari <i>Islamic Work Ethic</i> dengan Kinerja Karyawan	28
B. Telaah Pustaka	35

C. Kerangka Berpikir	41
D. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	47
B. Identifikasi Variabel	48
C. Definisi Operasional Variabel	48
1. <i>Work-Life Balance</i>	48
2. Kinerja Karyawan	49
D. Populasi dan Sampel Penelitian	49
E. Teknik Pengumpulan Data	50
1. Skala <i>Work-Life Balance</i>	52
2. Skala Kinerja Karyawan	53
F. Teknik Uji Validitas, Uji Daya Beda Item dan Uji Reliabilitas	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Daya Beda Item	54
3. Uji Reliabilitas	55
G. Teknik Analisis Data	55
1. Uji Asumsi	55
2. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Lokasi Penelitian	58
B. <i>Setting</i> Penelitian	60
C. Tahapan Penelitian	61
D. Hasil Analisis Data	63
E. Pembahasan	74
F. Keterbatasan Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	45
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nilai-nilai Etika Kerja Islam	24
Tabel 2. <i>Skoring</i> Skala Likert	51
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work-Life Balance</i>	52
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan	53
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work-Life Balance</i> setelah Uji Daya Beda Item	64
Tabel 6. <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan setelah Uji Daya Beda Item	65
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Work-Life Balance</i>	65
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan	66
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 10. Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Antar Variabel	68
Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	69
Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Aspek WIPL dan Aspek <i>Promptness</i>	70
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Aspek PLIW dan Aspek <i>Quality of Work</i>	70
Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Aspek PLIW dan Aspek <i>Communication</i>	71
Tabel 16. Hasil Uji Korelasi Aspek WEPL dan Aspek <i>Capability</i>	71
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Aspek PLEW dan Aspek <i>Initiative</i>	72
Tabel 18. Kategorisasi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	73
Tabel 19. Distribusi Frekuensi Relatif Variabel <i>Work-Life Balance</i>	73
Tabel 20. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 21. Distribusi Frekuensi Relatif Variabel Kinerja Karyawan	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup.....	95
Lampiran 2. Lembar <i>Expert Judgement</i>	96
Lampiran 3. Lembar Validasi Rater	101
Lampiran 4. Skala Penelitian	103
Lampiran 5. Uji Daya Beda Item dan Reliabilitas	107
Lampiran 6. Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	110
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian	114
Lampiran 8. Surat Izin	117
Lampiran 9. Surat Bebas Plagiasi	119
Lampiran 10. Hasil Cek Turnitin	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor industri pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini semakin berkembang pesat dan meningkat secara tajam. Salah satu sektor industri yang menjadi pendorong pertumbuhan manufaktur dan ekonomi masyarakat nasional adalah industri makanan dan minuman (Hilman & Ester, 2019). Sebagian besar perusahaan di negara Indonesia bergerak di industri makanan. Perusahaan di berbagai industri dituntut untuk dapat bersaing secara adil dan kompetitif dengan perusahaan kompetitor lain.

Perusahaan juga dituntut untuk dapat bertahan di segala kondisi yang harus dihadapi salah satunya seperti situasi pandemi covid-19. Pandemi yang terjadi sejak akhir tahun 2019 memberikan dampak buruk pada perekonomian secara global di seluruh negara termasuk Indonesia (Tjia et al., 2021). Dampak buruk dari pandemi terhadap sektor industri antara lain yaitu menyebabkan masyarakat kehilangan pekerjaan, membuat perusahaan mengalami kerugian karena menurunnya pendapatan, bahkan menyebabkan perusahaan menjadi bangkrut karena tidak dapat bertahan di tengah situasi pandemi.

Pandemi covid-19 memberikan dampak buruk bagi perusahaan yang bergerak di industri makanan. Hal ini diperkuat oleh pemaparan dari MK selaku *HR Departement Head* PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang memaparkan bahwa semenjak terjadinya pandemi sampai masa transisi ini banyak karyawan

yang keluar-masuk perusahaan dengan berbagai alasan yang membuat pihak perusahaan cukup kesulitan mencari dan mempertahankan karyawan yang mampu berkomitmen tinggi terhadap perusahaan di tengah pandemi ini. Selain itu, pandemi memberikan dampak lain seperti berkurangnya *customer* atau pelanggan dalam membeli makanan yang menjadi produk dari perusahaan.

Hasil perolehan data dari BPS (Badan Pusat Statistik), pada tahun 2020 daya beli masyarakat Indonesia masuk pada kategori rendah. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2020 tingkat konsumsi rumah tangga Indonesia mengalami penurunan yang cukup drastis dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 7,67%. Selain itu, pada tahun 2020 pertumbuhan sektor industri makanan dan minuman juga mengalami penurunan dari tahun 2019 yaitu sebesar 6,2% (Tjia et al., 2021).

Selama masa pandemi sejak akhir tahun 2019 sampai masa transisi pasca pandemi covid-19 pada tahun 2022, para pemilik usaha terus melakukan berbagai upaya untuk dapat mempertahankan usahanya. Tidak sedikit perusahaan yang terkena dampak pandemi covid-19 menerapkan PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja untuk menyelamatkan biaya operasional agar perusahaan tetap bertahan di tengah kondisi yang sulit (Muslim, 2020). Situasi pandemi ini merupakan salah satu contoh dari sekian banyak permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan. Permasalahan lain yang dihadapi oleh perusahaan adalah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Manusia atau karyawan dalam hal ini merupakan aset atau modal utama dalam sebuah organisasi. Dalam menjalankan segala kegiatan maupun aktivitas

yang terjadi pada organisasinya, manusia memiliki peran yang sangat penting didalamnya. Peran karyawan sebagai sumber daya manusia pada sebuah perusahaan yaitu menjadi motor penggerak dan penentu berjalannya suatu perusahaan dengan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi salah satu fokus perhatian khusus dari sebuah organisasi atau perusahaan karena kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan (Agustini, Wardhani, Gustia, & Perdana, 2022).

Kehidupan karyawan pada dasarnya terbagi menjadi dua yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada satu sisi karyawan mengabdikan atau bekerja di suatu perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan penghasilan. Sedangkan disisi lain, karyawan juga memiliki keluarga yang menjadi tanggung jawabnya terutama karyawan wanita yang sudah menikah (Pratiwi & Silvianita, 2020). Hal ini dapat dilihat bahwa dewasa ini, banyak wanita yang mengambil keputusan untuk tetap bekerja dan berkarier walaupun sudah menikah atau berkeluarga.

Peran dan tugas wanita ketika sudah menikah sejatinya adalah mengurus keluarga. Namun, seiring berkembangnya zaman telah banyak mengubah pandangan manusia tentang peran wanita terutama ketika sudah menikah. Pada awalnya wanita tidak memiliki ruang gerak yang cukup leluasa untuk dapat berkarya, berkarier, dan tidak memiliki hak untuk tampil di wilayah publik bahkan tidak mendapat kesempatan untuk bekerja (Putra, 2020). Ada bermacam-macam alasan yang melatarbelakangi bahwa wanita setelah menikah memutuskan untuk tetap bekerja, diantaranya, membantu perekonomian

keluarga, mengasah potensi diri, mengisi kekosongan waktu ketika di rumah, mengatasi perasaan bosan ketika hanya berdiam diri di rumah dan lain sebagainya yang menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja di luar rumah (Sari & Anton, 2020).

Wanita yang sudah menikah dan memilih untuk menjadi wanita karier, tentunya membuat beban pekerjaannya semakin berat dan tanggung jawab yang dipikul bertambah bahkan dapat memicu terjadinya peningkatan stres. Hal ini dapat menimbulkan konflik baru yaitu konflik peran ganda pada wanita, dimana peran wanita bertambah bukan hanya bertanggungjawab dalam mengurus kehidupan pribadi dan keluarga namun juga bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Zellawati & Fasha, 2021). Meskipun sebenarnya karyawan wanita yang sudah menikah dan memutuskan untuk tetap berkarier sudah mempertimbangkan konsekuensi yang harus diterima ketika memilih pilihan tersebut.

Zellawati & Fasha (2021) mengungkapkan bahwa sebagian besar wanita karier tidak mudah dalam menghadapi konflik peran ganda. Hal ini dikarenakan wanita yang sudah menikah dan berkeluarga bahkan memiliki anak mempunyai beban yang lebih berat dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Sehingga untuk tetap menjaga kualitas, komitmen dan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah ini tetap baik dan seimbang, perusahaan dan karyawan perlu menerapkan pengelolaan *work-life balance* atau strategi pengelolaan keseimbangan pekerjaan dengan keluarga dan kehidupan pribadi. Fauzia (dalam Sugiyanto, Rahman, & Santoso, 2020) memaparkan data dari CNBC (*Consumer*

News and Business Channel), yaitu dalam sebuah penelitian menyatakan sebanyak 69% HR profesional setuju bahwa faktor utama yang mempengaruhi pengalaman bekerja sekarang ini adalah *work-life balance* atau keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Greenhaus & Powell (2006) mendefinisikan bahwa keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi merupakan salah satu kunci pengelolaan manajemen yang bersifat fundamental dalam membuktikan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi yang bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Perusahaan perlu melakukan sebuah strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, salah satunya yaitu dengan menerapkan pengelolaan SDM atau karyawan secara tepat dan produktif. *Work-life balance* dapat diterapkan di semua sektor baik itu dari sektor pendidikan sampai sektor industri.

PT Berkah Ridho Cinta Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang berada di Karanganyar yang bergerak di sektor industri makanan. Produk yang dijual oleh perusahaan ini berupa brownies dengan berbagai inovasi aneka varian topping di atasnya. Selain itu, ada produk lain yang juga dijual, seperti donat, puding, *dessert box*, lapis kukus, *tart*, *chiffon* dan lain sebagainya. Seluruh kegiatan produksi dan aktivitas kantor dilaksanakan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan.

Level dan pangkat dalam perusahaan ini terbagi menjadi 6 (enam) level. Dimana pada setiap level terdiri dari departemen-departemen yang sesuai dengan bidang masing-masing. Pengaturan jam kerja pada setiap karyawan

diberlakukan sama yaitu 40 jam per minggu dengan 6 hari kerja. Tetapi, ada departemen atau bagian yang menerapkan 24 jam kerja setiap harinya yang terbagi menjadi 3 (tiga) shift. Ada juga pemberlakuan jam pendek yaitu 6 (enam) jam kerja.

Pengaturan jam kerja karyawan pada umumnya yaitu 8 jam per hari. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan untuk bekerja lebih dari batas normalnya (lembur). Salah satunya yaitu pemberlakuan 12 jam kerja per hari ketika lembur. Hal tersebut terkadang menyebabkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan menjadi terganggu sehingga menjadi *imbalance*. Karyawan harus memaksimalkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik itu rapat diluar jam kantor, lembur, dan *deadline* tugas yang tidak sewajarnya yang berdampak pada terganggunya pekerjaan, keluarga maupun kehidupan pribadinya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang menjadi *concern* bagi atasan. Hasil wawancara yang sudah dilakukan kepada informan yaitu MK selaku *Human Relation Departement Head*, VA selaku *Officer Recruitment & Selection*, dan AFI selaku *Production Departement Head* menunjukkan bahwa permasalahan-permasalahan yang ada berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, miskomunikasi baik itu antar karyawan maupun dengan pimpinan, kecurangan, dan kebutuhan *person* yang belum maksimal sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan penilaian kinerja yang dinilai melalui produktivitas

kerja karyawan. Selain itu, pernah terdapat permasalahan yang disebabkan karena hal pribadi yang berdampak pada terjadinya masalah ketika bekerja.

Hasil studi pendahuluan berdasarkan kuesioner melalui *google form* yang dibagikan kepada karyawan sebanyak 28 responden menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki *work-life imbalance*. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan informan PNH selaku *Accounting Staff* yang mengatakan bahwa antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang karena adanya kecenderungan untuk condong ke salah satu. Beberapa informan mengatakan bahwa jam kerja mereka yang mencapai 12 jam kerja ketika lembur sehingga membuat mereka merasa lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja untuk bekerja daripada dengan keluarga. Beberapa informan lainnya mengatakan lebih condong terhadap pekerjaannya dan lainnya ada yang mengatakan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cukup seimbang.

PT Berkah Ridho Cinta Indonesia memiliki visi dan misi serta budaya kerja yang berlandaskan ke-Islaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam budaya kerja yang dimiliki oleh perusahaan ternyata mengandung nilai-nilai ke-Islaman yang diterapkan kepada seluruh karyawan yang berkerja di PT Berkah Ridho Cinta Indonesia. Nilai-nilai ke-Islaman inilah yang disebut dengan *Islamic work ethic* (etika kerja Islam). *Islamic work ethic* diterapkan dalam aktivitas kerja. Etika kerja Islam yang diterapkan tersebut dijelaskan oleh MK selaku *HR Departement Head* PT Berkah Ridho Cinta Indonesia, sebagai orang muslim yang memiliki etika diwajibkan untuk menaati kode etik perusahaan yang sudah ditetapkan seperti bersikap atau berperilaku yang mencerminkan seorang

muslim sejati, bertutur kata yang sopan dan santun, jujur, tidak terlibat *affair* antar karyawan, tidak berbuat curang, beribadah tepat waktu, disiplin, profesional ketika bekerja dan mengacu pada budaya kerja serta nilai-nilai Islam yang menjadi tujuan perusahaan.

Penerapan *Islamic Work Ethic* pada perusahaan diharapkan membuat perilaku karyawan muslim dapat mengamalkan nilai-nilai ke-Islamannya. Semua karyawan yang bekerja di PT Berkah Ridho Cinta Indonesia beragama Islam walaupun sebenarnya perusahaan tidak membatasi bagi orang-orang non muslim untuk bekerja di perusahaan ini. Hal ini diperkuat dengan *statement* MK selaku *HR Departement Head* yaitu beliau mengatakan pernah ada calon karyawan yang melamar beragama non Islam namun karena kualifikasi yang tidak sesuai akhirnya tidak sampai ke tahap berikutnya sehingga gugur saat proses melamar pekerjaan.

Work-life balance merupakan bagian dari *Work Ethic*, dimana etika kerja merupakan konstruk yang mencakup mengenai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan dalam mempertimbangkan suatu skala prioritas mana yang akan didahulukan, mana yang cukup atau berlebihan dan mana yang benar atau salah (Porter, 2004). Karyawan wanita yang sudah menikah dan beragama Islam ketika sudah menerapkan *Islamic work ethic* secara baik dan maksimal maka diharapkan dapat menyeimbangkan peran antara kehidupan pribadi keluarga dan pekerjaan. Selain itu juga diharapkan dapat mengatasi konflik peran ganda yang dihadapi oleh karyawan wanita yang sudah menikah tersebut.

Quraish Shihab (dalam Sari & Anton, 2020) menegaskan bahwa Islam membenarkan seorang istri untuk aktif dalam berbagai aktivitas asal tidak berlebihan. Wanita diperbolehkan bekerja diberbagai bidang, selama wanita yang sudah menikah melaksanakan pekerjaan dengan hormat, sopan dan dapat memelihara agama dan maruahnyanya sebagai perempuan yang sudah menikah serta menghindarkan diri dari dampak negatif yang berasal dari pekerjaan. Tidak ada larangan bagi seorang istri dalam membantu suami untuk mencari nafkah asalkan dengan syarat memperoleh izin dari sang suami untuk bekerja, tidak mengganggu kewajibannya sebagai istri dan ibu rumah tangga, serta tidak mendatangkan sesuatu yang negatif dari dan bagi diri sendiri, keluarga, agama dan masyarakat sekitar (al-Qaradhawi dalam Sari & Anton, 2020). Wanita memiliki hak untuk bekerja selama mereka membutuhkan pekerjaan dan pekerjaan tersebut membutuhkannya.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan wanita yang sudah menikah di PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang belum maksimal dalam penerapan etika kerja Islam sehingga membuat ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Misalnya, masih terdapat karyawan yang tidak jujur ketika meminta izin untuk sholat tetapi ternyata karyawan wanita tersebut sedang tidak sholat dan menggunakan izinnya untuk istirahat makan, kemudian masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja dari jam operasional yang ditetapkan baik itu disengaja maupun tidak disengaja dan lain sebagainya. Hal ini tidak sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam esensi *Islamic work ethic* menurut Ibrahim & Kamri (2013) yang menjadi panduan karyawan muslim

dalam bekerja seperti *honesty* (jujur), *professionalism* (profesionalisme), dan *punctuality* (tepat waktu) sehingga membuat karyawan memiliki *work-life imbalance* yang nantinya dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran dari masing-masing karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas dirinya melalui penerapan etika kerja Islam secara maksimal dan upaya perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan agar terbentuk pengelolaan *work-life balance* yang baik dan tepat serta berdampak terhadap meningkatnya performa kerja karyawan terutama karyawan wanita yang sudah menikah.

Penelitian mengenai *work life balance* sebagai implementasi dari *Islamic work ethic* terhadap kinerja karyawan wanita yang sudah menikah belum banyak yang meneliti. Biasanya konstruk *work-life balance* dihubungkan dengan etika kerja yang condong pada konsep masyarakat barat yaitu *Protestan work ethic* bukan *Islamic work ethic*. Esensi *Protestan work ethic* mengandung unsur ideologi kapitalisme yang tidak cocok diimplementasikan oleh pekerja muslim. Sehingga terdapat banyak sekali perbedaan antara *Protestan work ethic* dan *Islamic work ethic* (Sugiyanto et al., 2020). Karena perusahaan yang digunakan sebagai lokasi penelitian mempunyai budaya kerja perusahaan yang berlandaskan ke-Islaman maka peneliti tertarik menggunakan variabel ini untuk meneliti hubungan *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic work ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah. Penerapan pengelolaan *work-life balance* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan wanita terutama yang sudah

menikah. *Work-life balance* dalam hal ini merupakan implementasi dari *Islamic work ethic* yang berlandaskan budaya kerja perusahaan tempat lokasi penelitian.

Pengelolaan *work-life balance* dengan tepat diharapkan dapat meningkatkan performa kerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka dapat memajukan kesuksesan dan keberhasilan perusahaan serta tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Harapan peneliti terhadap hasil penelitian ini yaitu dapat bermanfaat untuk karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini untuk lebih meningkatkan kualitas dirinya melalui penerapan *Islamic work ethic* yang bersumber dari budaya kerja perusahaan tempat kerja karyawan sehingga terbentuklah pengelolaan *work-life balance* yang baik dan memberikan dampak positif kepada meningkatnya performa kerja karyawan tersebut. Selain itu, peneliti juga berharap kepada perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan tetap mempertahankan budaya kerja berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang dimana *Islamic work ethic* yang diterapkan cocok untuk diimplementasikan oleh pekerja muslim sehingga karyawan yang bekerja akan memiliki *work-life balance* yang tinggi, baik dan tepat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi, sebagai berikut:

1. *Individual factor* dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Salah satu *individual factor* yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *work-life balance*.
3. Konflik peran ganda yang dihadapi karyawan yang sudah menikah berkaitan dengan *work life balance* yang berdampak pada performa kerja karyawan.
4. *Work-life balance* merupakan bagian dari *work ethic* dimana penerapan *Islamic work ethic* pada karyawan kurang maksimal yang dilihat dari ketidakdisiplinan karyawan.
5. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada karyawan PT Berkah Ridho Cinta Indonesia masih ditemui karyawan wanita yang sudah menikah memiliki ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berkaitan dengan lokasi penelitian yang dimana perusahaan memiliki budaya kerja perusahaan yang berlandaskan ke-Islaman maka peneliti menggunakan variabel yaitu *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic work ethic* untuk mengetahui bagaimana hubungannya dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah.

C. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic work ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar?”

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi dalam menambah dan mengembangkan keilmuan dalam ranah psikologi Islam khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Sebagai bahan rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya terutama dalam ranah industri maupun organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Karyawan khususnya karyawan wanita yang sudah menikah sebagai responden dalam penelitian ini diharapkan dapat memahami pentingnya memperhatikan *work-life balance* dan kinerja mereka masing-masing.

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebagai organisasi tempat bekerja karyawan yang menjadi responden penelitian dapat menambah wawasan atau ilmu mengenai

work-life balance dan kinerja sehingga perusahaan dapat memberikan perhatian khusus terhadap *work-life balance* karyawan supaya dapat tercipta kinerja karyawan yang baik pula.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Work-Life Balance*

a. Definisi *Work-Life Balance*

Konsep *work-life balance* pada awalnya dikenal dengan nama *work family balance* yang dipopulerkan oleh Rosabeth Moss Kanter dalam buku seminarnya pada tahun 1970. Dalam buku seminar tersebut, konsep yang dibahas masih seputar keseimbangan pekerjaan dengan keluarga bukan keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk melahirkan konstruk baru yaitu *work-life balance* yang mengungkap teori dasar terbentuknya hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. *Spillover theory* adalah salah satu teori yang terkenal dengan bahasannya yaitu pembahasan antara domain pekerjaan dan kehidupan. Secara umum teori *spillover* menyatakan bahwa partisipasi dalam salah satu domain mempengaruhi partisipasi dalam domain lainnya (Staines, 1980).

Istilah *work-life balance* ini mengacu pada *work family conflict* dan *work family enrichment*. Menurut Greenhaus & Powell (2006) ada limpahan kehidupan kerja efektif dan limpahan kehidupan kerja instrumental. Fisher (2002) mengartikan *work-life balance* sebagai cara yang perlu dilakukan oleh seseorang untuk menyesuaikan beberapa

peran yang mencakup energi, pencapaian tujuan, penggunaan waktu, tekanan dalam bekerja dengan kehidupan pribadi, energi dan hubungan yang terjadi didalamnya. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keluarga diartikan sebagai sejauh mana seseorang secara adil berperan dan merasa puas dengan aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaan dan non pekerjaannya (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Parkes & Langford (dalam Putra, 2020) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan keadaan dimana seseorang bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Menurut Gunawan et al., (2019), *work-life balance* adalah keseimbangan seseorang dalam tanggung jawab dan peran antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan yang dilakukan secara berdampingan tanpa condong ataupun mengabaikan salah satunya. *Work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan, menghadapi, dan menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan melakukan berbagai usaha yang berasal dari seseorang itu sendiri maupun dari kebijakan kantor serta kemampuan untuk memenuhi segala tuntutan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Firdaus, 2022).

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu dalam menyesuaikan peran dan tanggung jawabnya baik itu dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga yang tidak condong pada salah satu sisi serta hubungan yang berkaitan didalamnya.

b. Aspek-aspek *Work-Life Balance*

Menurut Fisher et al., (2009), *work-life balance* terdiri dari dua aspek. Setiap aspek tersebut terdiri dari dua indikator. Aspek menurut Fisher et al., (2009) sudah diadaptasi dan diartikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al., (2019) kemudian disusun berlandaskan teori psikologi *Spillover*. Aspek dan indikator yang dimaksud oleh Fisher (2002); Gunawan et al., (2019) yaitu:

1) *Demands*

Dalam bahasa Indonesia *demands* diartikan sebagai tuntutan. Aspek *demands* atau tuntutan ini berkaitan dengan tuntutan dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan pekerjaan sehingga memiliki kecenderungan untuk saling mempengaruhi dan mengganggu satu sama lain. Misalnya seseorang telah pulang dari tempat bekerja, tetapi ada tuntutan dalam pekerjaan yang belum diselesaikan sehingga membuat seseorang tersebut memikirkan tuntutan yang belum diselesaikannya. Contoh lainnya ketika seseorang mempunyai tuntutan pekerjaan yang lebih sehingga diharuskan membawa pekerjaan tersebut ke rumah untuk diselesaikan yang berdampak pada berkurangnya waktu istirahat atau waktu untuk berkumpul dengan keluarga (Firdaus, 2022).

Aspek *demands* berkaitan dengan konflik pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun keluarga ataupun sebaliknya. Menurut Voydanoff (2005), *demands* pada variabel *work-life balance*

dipandang sebagai modal psikologis yang berhubungan dengan jabatan, harapan, ekspektasi, persyaratan peran, dan norma yang direpson atau disesuaikan oleh seseorang dengan mengerahkan usaha fisik dan mental yang diselaraskan dengan kemampuan seseorang tersebut sehingga beban yang ditimbulkan berpengaruh terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal yang paling mendasar dari variabel *work-life balance* berdasarkan teori psikologi *Spillover* membuat tuntutan yang terjadi pada salah satu domain akan mempengaruhi domain lainnya.

Aspek *demands* atau tuntutan ini terdiri dari dua indikator, yaitu:

a) WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Indikator ini mengarah pada intervensi atau campur tangan pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupan pribadi seseorang. Firdaus (2022) menyatakan bahwa indikator ini juga membuat pekerjaan memberi dampak positif ataupun negatif terhadap kehidupan pribadinya. Adanya campur tangan ini menentukan tinggi rendahnya *work-life balance* seseorang. Jika pekerjaan memberikan dampak negatif, gangguan ini berkaitan dengan stres kerja pada individu. Misalnya, karyawan kesusahan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Item pada indikator ini salah satunya berkaitan dengan energi.

b) PLIW (*Personal Life Interference with Work*)

Indikator ini mengarah pada intervensi atau campur tangan kehidupan pribadi seseorang berpengaruh terhadap pekerjaannya. Adanya campur tangan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada hasil pekerjaan seseorang (Firdaus, 2022). Misalnya ketika seseorang sedang memiliki masalah di kehidupan pribadi, kemudian berdampak pada menurunnya performa kinerja seseorang dalam bekerja. Salah satu item yang berkaitan dengan indikator ini yaitu tuntutan yang dihadapi seseorang dalam kehidupan pribadinya.

2) *Resources*

Resources dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai sumber daya. *Resources* dipandang sebagai aspek yang berhubungan dengan dukungan yang memberikan pengaruh dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan keluarga. Voydanoff (2005) menjelaskan bahwa *resources* adalah modal psikologis yang digunakan untuk memudahkan dan mendorong peningkatan performa kinerja dan kehidupan pribadi, mengurangi beban dan menciptakan sumber daya tambahan dalam menjalani kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Fasilitas atau dukungan akan memberi dampak positif yang dapat meningkatkan produktivitas dengan menjadikan sumber daya dari pekerjaan pada kehidupan pribadi begitupun sebaliknya. Dalam hal ini telah terjadi proses transmisi atau pemindahan yang dapat

digambarkan, misalnya dalam kehidupan pribadi, seseorang mendapatkan dukungan dari orang terdekat yaitu keluarga yang berdampak pada kehidupan pekerjaan sehingga secara psikologis seseorang tersebut termotivasi untuk semangat bekerja (Firdaus, 2022).

Aspek *resources* ini terdiri dari dua indikator, yaitu:

a) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Indikator ini merujuk pada pekerjaan seseorang mampu membuat kualitas kehidupan pribadi seseorang meningkat. Indikator ini berdampak positif pada sumber daya yang dapat diperbarui sehingga diharapkan berdampak negatif dengan tekanan atau beban kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, indikator ini berkorelasi secara positif dengan *life satisfaction* (kepuasan hidup). Misalnya, dalam bekerja seseorang mendapat keterampilan baru sehingga memungkinkan seseorang tersebut memanfaatkan keterampilan yang diperoleh ke dalam kehidupannya dengan mengimplementasikan pelatihan dan pengetahuan yang sudah diperoleh tadi. Salah satu item dalam indikator ini berkaitan dengan tujuan dari bekerja.

b) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Indikator ini merujuk pada kehidupan pribadi seseorang mampu membuat performa kinerja seseorang meningkat. Indikator ini juga berkorelasi secara positif dengan *life satisfaction* (kepuasan hidup).

Misalnya, dalam kehidupan pribadi seorang karyawan memiliki *mood* yang bagus dan berdampak pada suasana hati ketika seseorang bekerja sehingga membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Salah satu item dalam indikator ini berkaitan dengan emosi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*

Work-life balance dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu *internal* dan *external factor*. Schabracq, Winnubst, & Cooper (2003) mengungkapkan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu:

1) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian seseorang yang berbeda-beda memberikan pengaruh pada pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

2) Karakteristik Keluarga

Faktor yang dapat memicu adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi salah satunya adalah karakteristik keluarga. Salah satu konflik yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu konflik antar peran dan ambiguitas dalam keluarga.

3) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat memicu adanya konflik seperti beban kerja, jam kerja, pola kerja, tuntutan dalam pekerjaan dan lain sebagainya yang menjadi

penyebab munculnya konflik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

4) Faktor Sikap

Faktor sikap dari masing-masing karyawan juga dapat mempengaruhi *work-life balance*. Sikap adalah evaluasi seseorang terhadap berbagai aspek yang ada pada dunia sosial.

Sedangkan Poulouse & Susdarsan (2014) mengungkapkan ada 4 (empat) faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap *work-life balance*, yaitu:

1) Faktor Individual (*Individual factor*)

Faktor ini berkaitan dengan kepribadian, *well-being* dan kecerdasan emosional.

2) Faktor Organisasi (*Organizational factor*)

Faktor ini meliputi pengaturan kerja, program dan aturan *work-life balance*, motivasi kerja, stres kerja, pimpinan dan rekan kerja, sarana dan prasarana teknologi, faktor lain yang berkaitan dengan peran dalam pekerjaan.

3) Faktor Sosial (*Social factor*)

Faktor ini berkaitan dengan keadaan sosial seseorang seperti tanggung jawab dalam pengasuhan anak, dukungan dari keluarga, pasangan dan aspek sosial, tuntutan dari keluarga dan personal, masalah perselisihan keluarga dan sosial.

4) Faktor Lain (*Other factor*)

Faktor ini meliputi usia, jenis kelamin, pengalaman, status pernikahan atau perkawinan, latar belakang keluarga, jenis pekerjaan, dan besarnya penghasilan.

2. *Islamic Work Ethic*

a. Definisi *Islamic Work Ethic*

Menurut Marsudi et al., (2019) *Islamic work ethic* diartikan sebagai sikap ketika bekerja yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman agar bekerja secara maksimal, bersaing secara sehat, melaksanakan kewajiban dengan baik, loyalitas dalam bekerja, bekerja sama dengan harmonis tanpa mendiskriminasi satu sama lain dan memperoleh penghasilan yang sepadan dengan apa yang dilakukan. Sedangkan menurut Ibrahim & Kamri (2013) *Islamic work ethic* adalah sikap ketika bekerja yang dalam pelaksanaannya berlandaskan Al-Qur'an, As-Sunah dan tradisi dari Nabi Muhammad SAW yang erat kaitannya dengan keimanan seseorang terhadap Allah SWT dimana apabila seseorang memiliki iman yang kuat pasti memiliki keutamaan yang kuat pula yang tercermin ketika seseorang tersebut melakukan tugas-tugasnya.

b. Nilai-nilai yang terkandung dan Parameter *Islamic Work Ethic*

Etika dalam Islam merupakan cerminan dari segala nilai-nilai kebaikan dalam berperilaku, bertindak, dan berfikir. Etika mencakup segala sikap, tingkah laku, perbuatan serta perkataan dalam segala bidang kehidupan manusia yang dapat dilihat maupun tidak oleh orang lain.

Ibrahim & Kamri (2013) menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip *Islamic work ethic* yaitu *Tauhid, Khilafah, 'Adl, Ikhtiyar, Fard dan Ihsan*. Komponen ini menyatu dalam kehidupan sehari-hari seorang muslim. Dalam pandangan filosofis ekonomi Islam, etika adalah hal yang paling mendominasi ekonomi sehingga ekonomi Islam memiliki karakter yang bercirikan etis (*akhlaq*), shaleh (*rabbani*), manusiawi (*insan*) dan seimbang (*wasati*) (Qaradawi et al., dalam Ibrahim & Kamri, 2013).

Nilai-nilai etika kerja Islam mengambil dari ayat-ayat Al-Qur'an yang secara khusus dan jelas menjelaskan keutamaan etika baik dalam berbagai tindakan termasuk ketika melaksanakan aktivitas di tempat kerja. Untuk lebih jelasnya Ibrahim & Kamri (2013) membuat penjelasan mengenai nilai-nilai etika kerja Islam yang menjadi panduan penting bagi karyawan muslim ketika bekerja dalam bentuk tabel dibawah ini.

No.	Nilai	Referensi dalam Al-Qur'an
1	Truthfulness (Kebenaran)	QS. Al-Maidah ayat 119
2	Honesty (Jujur)	QS. Al-Baqarah ayat 261-283
3	Consultation (Konsultasi)	QS. Asy-Syura ayat 38; Ali 'Imran ayat 159
4	Keep promise (Menjaga janji)	QS. As-Saff ayat 2-3
5	Fairness and Justice (Adil)	QS. An-Nahl ayat 90; Hud ayat 85; Al-Isra' ayat 35; Ar-Rahman ayat 8-9; Al-Baqarah ayat 282
6	Trustworthiness (Kepercayaan)	QS. An-Nahl ayat 90; Al-Baqarah ayat 283; An-Nisa ayat 58
7	Patience (Kesabaran)	QS. Al-Furqan ayat 63; Ali 'Imran ayat 134; Al-Baqarah ayat 153; Al-Muzammil ayat 10; Al-Maarij ayat 5
8	Humbleness (Rendah Hati)	QS. Asy-Syu'ara' ayat 215; Hud ayat 23
9	Generosity (Dermawan/Murah Hati)	QS. Al-Ahzab ayat 35; Al-Hadid ayat 18; Al-Baqarah ayat 272
10	Dignity (Martabat)	QS. Al-Furqan ayat 72; Al-Baqarah ayat 188; At-Taubah ayat 34
11	Friendliness (Ramah)	QS. Al-Hujurat ayat 10 dan 13

12	Professionalism (Profesionalme)	QS. Al-Qashas ayat 26
13	Punctuality (Tepat Waktu)	QS. Al-Maidah ayat 8
14	Cooperation and Collaboration (Kolaboratif dan Kolaborasi)	QS. Al-Maidah ayat 2
15	Self-Reliance (Kemandirian)	QS. An-Najm ayat 39
16	Transparency (Transparansi)	QS. Al-Baqarah ayat 282

Tabel 1. Nilai-nilai Etika Kerja Islam

Nilai-nilai *Islamic work ethic* yang sudah dipaparkan oleh Ibrahim & Kamri (2013) dihubungkan dengan budaya kerja perusahaan. Dimana budaya kerja perusahaan mengandung nilai-nilai Islami yang diterapkan kepada seluruh karyawan perusahaan. Dari hasil keterkaitan antara nilai etika kerja Islam dengan budaya kerja perusahaan maka menghasilkan pengelolaan *work-life balance* yang tepat. Unsur nilai etika kerja Islam dimasukkan ke dalam item skala *work-life balance*, sehingga skala *work-life balance* mengandung nilai-nilai etika kerja Islam berdasarkan pemaparan dari Ibrahim & Kamri (2013) dan budaya kerja perusahaan. *Work-life balance* dalam hal ini berkaitan dengan budaya kerja perusahaan (Lockwood, 2003).

3. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah jenjang pencapaian hasil setelah melaksanakan tugas dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja diartikan sebagai pencapaian seorang karyawan dari kegiatan setelah memenuhi

tanggung jawabnya dalam bekerja. Ramdhani & Rasto (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan acap kali dihubungkan dengan pencapaian hasil kerja karyawan dalam bekerja yang sesuai dengan penerapan program kerja dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Changgriawan (dalam Puspitasari, 2020) menjelaskan bahwa kinerja didefinisikan sebagai pencapaian maksimal mengenai potensi karyawan yang menjadi fokus perhatian pimpinan perusahaan serta menggambarkan aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan usaha karyawan dalam mencapai tujuan.

Lie & Siagian (2018) mengungkapkan bahwa kinerja sebagai hasil pencapaian kerja dari seorang karyawan setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan. Triccia & Satiningsih (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang harus dicapai oleh karyawan berdasarkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang berupa hasil kerja secara kuantitas dan kualitas. Kinerja karyawan yang semakin tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan salah satunya yaitu loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang semakin tinggi dan motivasi bekerja yang semakin tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja karyawan atau keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi

melalui pelaksanaan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan kemampuannya. Adanya kinerja karyawan yang tinggi akan membuat kualitas kinerja perusahaan menjadi baik.

b. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001) mengungkapkan bahwa terdapat 5 aspek kinerja karyawan, yaitu:

1) *Quality of Work*

Aspek ini berkaitan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan dalam mencapai kualitas kerja.

2) *Promptness*

Aspek ini berhubungan dengan sesuai atau tidaknya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

3) *Initiative*

Aspek ini berkaitan dengan semangat untuk melaksanakan tugas dan berkaitan dalam memperkaya tanggung jawab.

4) *Capability*

Aspek ini berkaitan dengan kemampuan yang dapat dikembangkan melalui pelatihan.

5) *Communication*

Aspek ini berkaitan dengan interaksi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan ataupun sebaliknya dan interaksi terhadap rekan kerja untuk mengutarakan saran dan pendapat dari dirinya kepada

atasan, bawahan maupun rekan kerja dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Triccia & Satiningsih, 2020) memaparkan dua faktor utama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor Individu

Faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan (*ability*), fisiologis, psikologis, motivasi, kepribadian, dan lain sebagainya.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi antara lain sikap, perilaku, dan tindakan dari rekan kerja, atasan, dan bawahan kemudian uraian jabatan yang dijabarkan secara jelas, fasilitas kerja, peluang pengembangan karier, budaya kerja, iklim organisasi, dan lain sebagainya.

4. *Work-Life Balance* sebagai Implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan Kinerja Karyawan

Work-Life Balance (WLB) dihubungkan dengan kemampuan seseorang atau karyawan dalam upaya mengatasi konflik antara kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi agar seimbang dan tidak condong ke salah satunya. *Work-life balance* menjadi masalah utama di tempat kerja bagi

masyarakat yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang bertentangan satu sama lain. *Work-life balance* merupakan bagian dari *Work Ethic*, sehingga untuk mencapai *work-life balance* secara konsisten perusahaan perlu mengubah etika kerja (*work ethic*) yang diterapkan di perusahaan dan budaya kerja perusahaan melalui komunikasi, penerimaan, pendidikan, dan tanggung jawab (Rennar dalam Sugiyanto, Rahman, & Santoso, 2020). Lockwood (2003) berpendapat bahwa *work-life balance* berkaitan dengan budaya kerja, dimana budaya kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menghormati dan mengakui tanggung jawab serta kewajiban karyawan terhadap keluarganya sehingga perusahaan mendorong karyawan untuk dapat mengatur manajemen waktu agar kebutuhan pribadi dan pekerjaan dapat terpenuhi secara seimbang.

Masyarakat Barat mengenal konsep *work ethic* dengan istilah PWE (*Protestan Work Ethic*). Hakikat *Protestan Work Ethic* mengandung unsur kerja keras, bekerja terus menerus tanpa henti, bangga terhadap pekerjaan yang dikerjakan, berorientasi untuk mencapai prestasi dan mendapat kekayaan dan bijaksana dalam berinvestasi (Porter, 2004). Prinsip Etika Kerja Protestan (PWE) dipopulerkan oleh Max Weber dalam bukunya yang berjudul "*Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme*" pada tahun 1905. *Protestan Work Ethic* ini tidak cocok diterapkan kepada karyawan muslim. Hal ini dikarenakan esensi *Protestan Work Ethic* akan membentuk seseorang menjadi tulang punggung ideologi kapitalisme. Sehingga konsep

etika kerja Protestan dijauhi oleh umat Islam karena terdapat banyak sekali perbedaan antara *Protestan Work Ethic* dan *Islamic Work Ethic*.

Pranomo (dalam Hulaify & Syahrani, 2018) menjelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 202 terkandung penjelasan bahwa kesalehan umat Muslim tidak hanya bermakna menjauhkan diri dari hal-hal yang bersifat dunia tetapi juga berarti mencurahkan diri atau ikut serta dalam kegiatan duniawi termasuk dalam kegiatan ekonomi salah satunya yaitu bekerja. Aktivitas bekerja merupakan media dakwah dan upaya mendekatkan diri kepada Allah karena bekerja merupakan ibadah. Sehingga jika ditinjau dari berbagai sisi sistem nilai ke-Islaman maka dapat disimpulkan bahwa ajaran dari agama Islam memberikan *psychological dynamic* (spiritualitas) kepada umat muslim untuk melakukan kegiatan yang bersifat duniawi yang memiliki makna religius. Islam memandang bekerja sebagai kewajiban dalam agama dan sebagai bentuk ibadah kepada Allah serta sebagai upaya yang tulus dalam berdedikasi yang mendorong individu untuk memperoleh manfaat bagi diri sendiri orang lain dan masyarakat secara keseluruhan (Hendryadi, 2018).

Karyawan muslim memiliki nilai-nilai tersendiri dalam hidup dimana tujuan seseorang bekerja dalam Islam adalah beribadah dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan serta tidak berorientasi pada keuntungan duniawi. Konsep pencapaian keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keluarga berbeda antara masyarakat Timur dan Barat atau pada masyarakat muslim dan nonmuslim (Sugiyanto et al., 2020). Oleh karena

itu, karyawan muslim memiliki kecenderungan untuk mengimplementasikan nilai-nilai ke-Islaman dalam segala sisi kehidupannya. Nilai-nilai yang diimplementasikan oleh karyawan muslim dapat mengarahkan dan mempengaruhi perilaku seseorang. Dimana perilaku seseorang ini akan membentuk etika kerja umat muslim yang dikenal dengan istilah IWE (*Islamic Work Ethic*).

Secara umum, konstruk IWE dibangun atas 4 (empat) pilar utama yaitu *effort* (usaha), *competition* (kompetisi), *transparency* (transparan), dan *morally responsible conduct* (Perilaku yang bertanggung jawab secara moral) (Ali & Al-Owaidan, 2008). Keempat konsep tersebut secara bersamaan memberikan manfaat yang seimbang bagi kehidupan individu dan masyarakat. Selain itu Ali & Al-Owaidan (2008) mengelompokkan hadits-hadits Nabi Muhammad SAW tentang pekerjaan dan bisnis yang kemudian menjadi parameter alat ukur *Islamic Work Ethic*. Pengelompokkannya terbagi menjadi 11 aspek yaitu *pursuing legitimate business, wealth must be earned, quality of work, wages, reliance on self, monopoly, bribery, deeds and intention, transparency, greed, dan generosity*. Alat ukur *Islamic Work Ethic* dari Ali & Al-Owaidan (2008) ini kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kadiyono & Firmansyah (2020). Hal ini dikarenakan belum ditemukan adaptasi alat ukur *Islamic Work Ethic* dalam bahasa Indonesia. Proses adaptasi alat ukur ini melalui 6 tahapan panduan adaptasi alat ukur lintas budaya dengan total 17 item alat ukur *Islamic Work Ethic*. Ibrahim & Kamri (2013) juga

menyebutkan 7 (tujuh) dimensi dasar dalam pengembangan item pengukuran *Islamic Work Ethic* yaitu *religiousness, effort, competition, work obligation, quality, collectivity, equality*, dan *advantage*.

Hasil dari beberapa penelitian mengungkapkan bahwa berdasarkan studi empiris yang telah dilakukan menunjukkan *Islamic work ethic* berhubungan dengan karyawan dan berbagai faktor dalam organisasi. *Islamic work ethic* berhubungan positif dan kuat dengan kepuasan kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi, dan loyalitas karyawan dalam bekerja (Ali & Al-Owaidan, 2008). Hal ini didukung oleh data-data empiris pada penelitian oleh Marsudi et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa nilai-nilai Islami dalam bekerja dapat menciptakan budaya yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan secara Islami. Selain itu, apabila karyawan menerapkan dan mengamalkan nilai-nilai Islami tersebut maka akan berdampak pada kualitas kerjanya.

Islamic work ethic fokus pada seorang karyawan muslim yang menggambarkan cara hidup dan tradisi umat muslim. Sehingga *Islamic work ethic* ini berdampak pada pandangan karyawan muslim terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Hakikat etika kerja Islam menjelaskan bahwa dalam bekerja terdapat nilai kebaikan yaitu memiliki sikap bertanggung jawab dan jujur serta ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022). Ali & Al-Owaidan (2008) menjelaskan hubungan antara *Islamic work ethic* dan *work-*

life balance secara eksplisit bahwa konstruk *Islamic work ethic* mengandung esensi keseimbangan yaitu tentang perlunya membentuk kehidupan yang seimbang dalam kehidupan pribadi maupun sosial.

Poin dalam nilai-nilai etika kerja Islam yang membuat seseorang memiliki kehidupan yang seimbang antara lain yaitu kejujuran, kedisiplinan, bersikap adil, transparansi, profesionalitas dan bertanggung jawab. Perbedaan *Islamic Work Ethic* dengan *Protestan Work Ethic* atau etika kerja lainnya terletak pada niat dan perbuatannya. Perbedaan ini merupakan perbedaan dasar yang sangat signifikan dari konsep *Islamic work ethic*. Islam lebih menekankan dalam aspek sosial di lingkungan kerja dan lebih menekankan perbuatan serta niat daripada hasil pekerjaan dan juga dampak terhadap masyarakat sekitar (Ali & Al-Owaihian, 2008).

Dalam Islam ada konsep yang membahas tentang *equilibrium* dan keseimbangan yang dikenal sebagai konsep *at-tawazun* dan dikenal sebagai moderasi (*al-wasatiyyah*). Hal ini sesuai dengan perintah dari Allah SWT kepada semua makhluk-Nya untuk hidup secara keseimbangan seperti Allah SWT yang menciptakan segala sesuatu-Nya secara seimbang pula (Sugiyanto et al., 2020). Al-Qaradawi (dalam Muda et al., 2019) menjelaskan bahwa konsep *at-tawazun* dan *al-wasatiyyah* merupakan konsep yang serupa, karena dua konsep keseimbangan ini menjelaskan definisi yang adil antara dua sisi yang berlawanan tanpa memberikan pengaruh ke yang lain. Allah SWT menggambarkan orang muslim sebagai seorang manusia yang bisa menjadi saksi terhadap semua tindakannya.

Seluruh sistem ajaran Islam ditegakkan secara seimbang dan teratur dimana setiap komponen saling berhubungan satu sama lain.

Etika kerja Islam dalam penelitian ini mengacu pada budaya kerja perusahaan. Budaya kerja perusahaan mengandung esensi etika kerja Islam seperti profesional dalam bekerja, jujur dan tidak berbuat kecurangan, bertanggung jawab, adil, disiplin dan lain sebagainya. Unsur etika kerja yang terdapat pada budaya kerja perusahaan terbagi menjadi 4 (empat) budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan. Budaya kerja yang dimaksud meliputi profesional dalam bekerja, Iman yang mendalam, moralitas berlandaskan adab dan amanah dalam bertanggung jawab. Unsur yang terkandung dalam budaya kerja ini juga dimasukkan ke dalam penilaian kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Dalam Islam, bekerja merupakan salah satu ibadah yang harus dilakukan umat muslim untuk mencapai surganya Allah. Menurut Ibrahim & Kamri (2013), bekerja merupakan suatu kebaikan dalam memenuhi kebutuhan hidup seseorang, dan kebutuhan untuk membangun keseimbangan seseorang dalam kehidupan sosialnya. Nilai-nilai kerja Islami penting dalam menciptakan budaya kerja yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Sehingga nilai-nilai islami yang terdapat pada etika kerja Islam akan membentuk pengelolaan *work-life balance* yang baik dan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Marsudi et al., 2019)

Islamic Work Ethic akan membawa pada *work-life balance* yang berdasarkan nilai-nilai ke-Islaman. *Work-life balance* yang didapat melalui penerapan nilai-nilai etika kerja Islami akan membuat seseorang meraih kepuasan kerja secara Islami, yaitu *taqarrub* (kedekatan), *aqliyah* (pola pikir), *nafsiyyah* (sikap), dan *jasadiyyah* (fisik). Hal ini didukung oleh data empiris dari Yousef (dalam Ali & Al-Owaihah, 2008) yang mempelajari hubungan antara *Islamic work ethic* dan kepuasan kerja yang hasilnya menunjukkan korelasi positif dan kuat terhadap kedua faktor tersebut.

Seseorang akan mendapatkan ketenangan dari sebelum melakukan pekerjaan, selama melakukan pekerjaan bahkan sampai setelah menyelesaikan pekerjaan karena mereka yakin bahwa pekerjaan merupakan sebuah ibadah yang dilakukan untuk mencapai keridhaan Allah (Saadiyah dalam Sugiyanto et al., 2020). Penerapan *Islamic work ethic* pada seseorang dapat membuat seseorang membentuk sebuah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan atau *work-life balance* (Sugiyanto et al., 2020). Sehingga seseorang tersebut akan merasakan kepuasan kerja secara Islam yang berdampak pada meningkatnya performa kinerja karyawan (Marsudi et al., 2019).

B. Telaah Pustaka

1. Penelitian oleh Putra (2020) tentang “*Work Life Balance* pada Pejabat Wanita yang ada di salah satu Universitas di Indonesia” dengan metode kualitatif yang hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance*

dibutuhkan oleh setiap karyawan. Terdapat keseimbangan dalam melaksanakan tuntutan dalam kehidupannya sehingga wanita karier diharuskan untuk dapat mengatur perannya dalam kehidupan berkarier agar tercipta keharmonisan atau meminimalisir konflik yang terjadi.

2. Penelitian oleh Puspitasari (2020) yang berjudul “Pengaruh Dimensi *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (Persero)” dengan metode penelitian kuantitatif, melalui total sampling dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi, wawancara serta menggunakan *software Smart PLS 3* untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek WEPL yang meningkat akan membuat kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Variabel kepuasan kerja tidak terbukti sebagai perantara antara WEPL dengan kinerja karyawan namun dapat menjadi perantara antara PLEW dengan kinerja karyawan. Sedangkan untuk dua aspek variabel *work-life balance* yaitu WIPL dan PLIW tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian oleh Sidik (2019) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, *Work-life Balance*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur” dengan metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif, serta teknik pengambilan sampel melalui sampel jenuh, dengan hasil dari uji-t menunjukkan *work-life balance* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim.

4. Penelitian oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Millennial di masa Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo)” dengan jenis penelitian survei menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel melalui teknik sampel jenuh, yang hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian oleh Melayansari & Bhinekawati (2020) yang berjudul “*The Impact of Work-Balance on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty (Lessons from Female Employees Working in International Environment in Greater Jakarta, Indonesia)*” dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* secara positif berdampak pada loyalitas karyawan dan kinerja karyawan dimana loyalitas karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian oleh Mayangsari & Amalia (2018) yang berjudul “Keseimbangan Kerja Kehidupan pada Wanita Karir” dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan studi kasus instrumental tunggal yang hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan antara

pekerjaan dengan kehidupan pribadi pada wanita karier yang berperan ganda diperoleh hasil bahwa subjek belum mampu untuk menyeimbangi peran gandanya dan masih fokus terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan konflik di kehidupan pribadi atau keluarga.

7. Penelitian oleh Ramdhani & Rasto (2021) tentang “Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” dengan menggunakan metode *eksplanatory survey* yang hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian oleh Rahmayati (2021) dengan judul “Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (*Work-Life Balanced*) pada Wanita Bekerja” dengan menggunakan metode kualitatif pendekatan studi kasus instrumental tunggal yang hasilnya menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa kesulitan yang dialami oleh subjek namun subjek sudah mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan dengan bantuan dari keluarga.
9. Penelitian oleh Sugiyanto et al., (2020) yang berjudul “*Islamic Work Ethic in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction*” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui penyuntingan pengorganisasian dan pencarian yang hasilnya menunjukkan bahwa penerapan *Islamic Work Ethic*, seseorang dapat membangun sebuah keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi yaitu *Work-life Balance*. Kemudian seseorang yang mampu membangun *Work-life Balance* akan dapat merasakan kepuasan kerja secara Islam.

10. Penelitian oleh Chiekezie, Nzewi, Emejulu, & Chukwujama (2016) dengan judul “*Work Life Balance and Job Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State, Nigeria*” dengan desain penelitian kualitatif deskriptif yang hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam peningkatan kinerja karyawan menggunakan target. Karyawan harus memenuhi target dengan berbagai cara agar tidak kehilangan pekerjaannya. Ada atau tidak adanya *work-life balance* pada karyawan, pekerja harus tetap bekerja dengan semaksimal mungkin karena mereka mempunyai target yang harus dicapai.
11. Penelitian oleh Aslam (2015) dengan judul “*Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership*” dengan menggunakan sampel sebanyak 150 responden dari 8 universitas Islamabad dan Rawalpindi Pakistan yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian oleh Thevanes & Mangaleswaran (2018) dengan judul “*Relationship between Work-Life and Job Performance of Employees*” dengan teknik pengumpulan data menggunakan data empiris atau data primer yang dikumpulkan dari bank swasta swasta terpilih di Batticaloa

dengan metode pengambilan sampel *disproportionate stratified sampling*. Diperoleh hasil penelitian yaitu secara keseluruhan *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pekerjaan.

13. Penelitian oleh Obiageli, Uzochukwu, & Ngozi (2015) yang berjudul “*Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State*” dengan desain penelitian survei deskriptif yang hasilnya menunjukkan bahwa satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *work-life balance*.
14. Penelitian oleh Muda et al., (2019) tentang “*Working Women and the Islamic Work-Life Balance Concept*” dengan menggunakan metode analisis dokumen yang hasilnya menunjukkan bahwa konsep *work-life Balance* berdasarkan ke-Islaman membuat wanita yang bekerja tetap terikat dalam kaidah ke-Islaman dan membuat prioritas relatif dalam setiap tindakannya baik itu dari kehidupan pribadi, keluarga, dan pekerjaan.
15. Penelitian oleh Abubaker, Luobbad, Qasem, & Adam-Bagley (2022) dengan judul “*Work Life Balance Policies for Women and Men in an Islamic Culture: A Culture Centred and Religious Research Perspective*” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang hasilnya menunjukkan bahwa praktik kebijakan *Work-life Balance* berdasarkan budaya atau nilai-nilai ke-Islaman sangat membantu wanita dalam berbagai peran.

Berdasarkan pemaparan dari penelitian-penelitian terdahulu diatas, terdapat beberapa perbedaan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional, variabel yang digunakan adalah *work-life balance* yang merupakan implemetasi dari *Islamic work ethic* dan kinerja karyawan, menggunakan teknik *purposive sampling* untuk pengambilan sampel dan lokasi penelitian yang digunakan adalah PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang bergerak di sektor industri makanan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan perolehan hasil dari studi pendahuluan, masih ditemukan kinerja karyawan yang belum maksimal terutama pada karyawan wanita yang sudah menikah. Hal itu dikarenakan para wanita ini mengalami konflik peran ganda dimana selain tuntutan dalam pekerjaan, wanita yang sudah menikah juga mempunyai tanggung jawab dalam mengurus keluarga dan kehidupan pribadi (Putra, 2020). Karyawan wanita ini perlu menerapkan *work life balance* yang merupakan bagian dari *Islamic Work ethic*. *Islamic work ethic* ini didapatkan dari budaya kerja perusahaan tempat bekerja.

PT Berkah Ridho Cinta Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Karanganyar yang bergerak di sektor industri makanan berlandaskan ke-Islaman. Perusahaan ini menerapkan *Islamic work ethic* (IWE) dalam bekerja. Penerapan *Islamic work ethic* pada perusahaan ini berlandaskan budaya kerja perusahaan. Konsep IWE pada perusahaan ini diterapkan dalam aktivitas bekerja

seperti jujur, bertanggung jawab, profesional dalam bekerja, disiplin, melaksanakan ibadah wajib tepat waktu dan juga menerapkan ibadah sunnah lainnya. Budaya kerja perusahaan ini dihubungkan dengan nilai-nilai etos kerja Islami menurut Ibrahim & Kamri (2013). Melalui penerapan etika kerja islami, karyawan wanita yang sudah menikah dan bekerja di perusahaan ini diharapkan dapat menyelesaikan konflik peran ganda yang dalam hal ini berkaitan dengan *work-life balance*.

Penerapan *Islamic Work Ethic* berlandaskan budaya kerja perusahaan akan membentuk pengelolaan *work-life balance* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama karyawan wanita yang sudah menikah. Keterkaitan antar variabel dapat dilihat dari kaitan aspek *work-life balance* dengan aspek kinerja karyawan. Aspek pertama *work-life balance* yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*), mengarah pada intervensi atau campur tangan pekerjaan berpengaruh terhadap kehidupan pribadi seseorang. Adanya campur tangan pekerjaan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kehidupan pribadi (Firdaus, 2022). Dimensi ini berkaitan dengan aspek *promptness* pada variabel kinerja karyawan. Salah satu contoh dampak negatifnya adalah pekerjaan dapat membuat individu kurang memiliki waktu untuk keluarga dan tenaga serta pikiran yang dimiliki individu cukup terkuras di tempat kerja. Waktu, tenaga dan pikiran individu tersebut dihabiskan untuk memenuhi target dan menyelesaikan pekerjaan yang ditanggungnya. Dampak negatif dari aspek ini, ditakutkan dapat membuat performa kinerja karyawan menjadi menurun karena tidak adanya *work-life balance*.

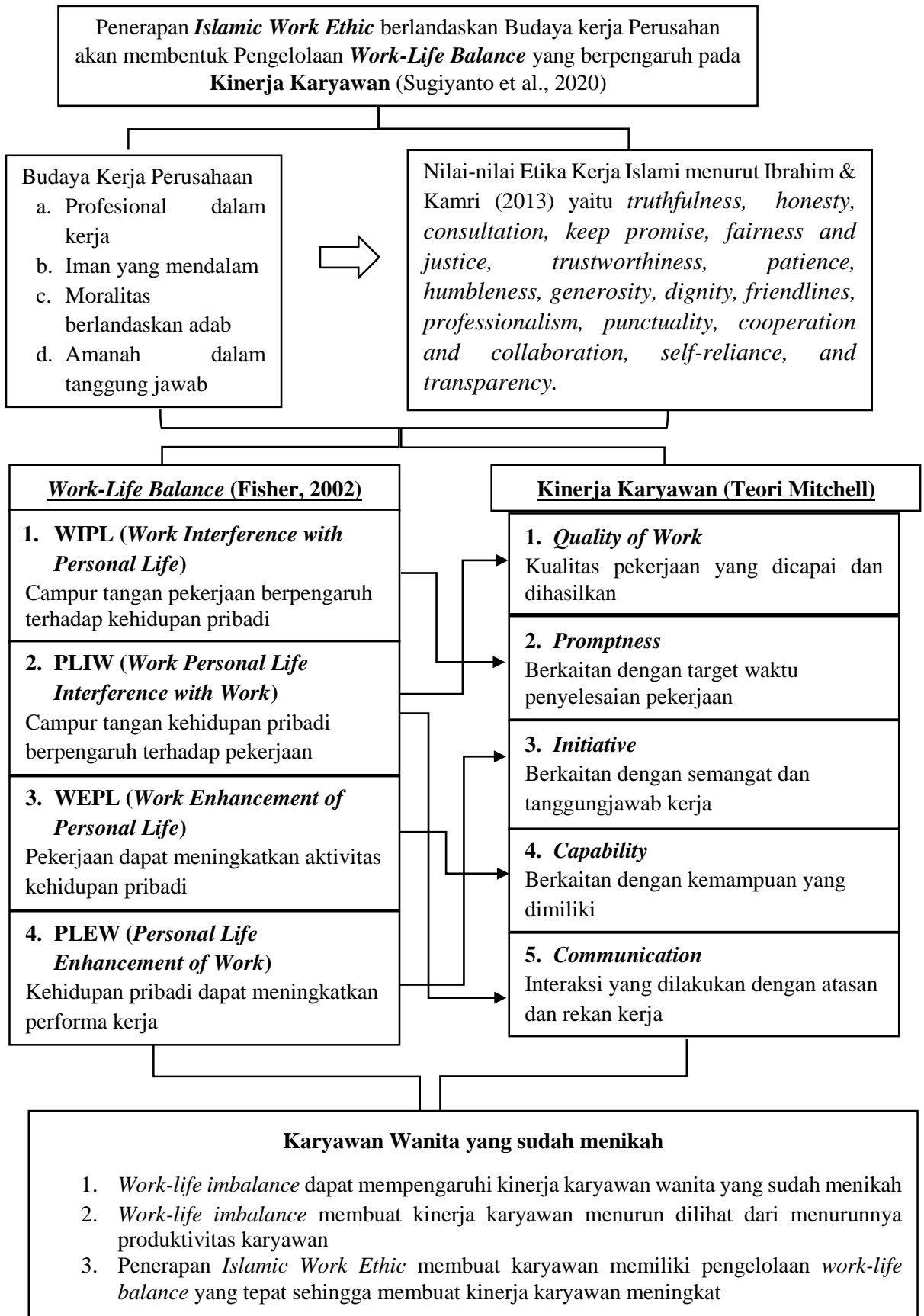
Aspek yang kedua adalah PLIW (*Personal Life Interference with Work*). Aspek ini mengarah pada intervensi atau campur tangan kehidupan pribadi seseorang berpengaruh terhadap pekerjaannya. Aspek PLIW ini berkaitan dengan aspek *quality of work* dan aspek *communication* pada variabel kinerja karyawan. Dimana dimensi ini akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap hasil pekerjaan seseorang (Firdaus, 2022). Salah satu contoh pada aspek PLIW ini adalah ketika individu memiliki permasalahan dalam kehidupan pribadi yang akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dicapai atau dihasilkan serta interaksi yang akan dilakukan dengan atasan atau rekan kerja ketika membawa permasalahan pribadi tersebut ke tempat kerja. Permasalahan yang dihadapi oleh individu ini jika tidak diselesaikan dengan tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi terganggu.

Aspek ketiga yaitu WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Aspek ini merujuk pada pekerjaan seseorang dapat membuat kualitas kehidupan pribadi seseorang meningkat. Aspek WEPL ini berkaitan dengan aspek *capability* pada variabel kinerja karyawan. Kemampuan individu dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan yang diadakan di tempat kerja sehingga individu akan mendapatkan keterampilan baru yang memungkinkan individu tersebut memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk diimplementasikan ke dalam kehidupan sehari-hari. Aspek WEPL ini berkorelasi secara positif dengan kepuasan hidup seseorang (Firdaus, 2022).

Aspek yang keempat yaitu PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Aspek ini merujuk pada kehidupan pribadi seseorang mampu membuat performa

kinerja seseorang meningkat. Aspek PLEW ini berkaitan dengan aspek *initiative* pada variabel kinerja karyawan. Misalnya dalam kehidupan pribadi seorang karyawan memiliki suasana hati yang bahagia, tenang dan memiliki yang *mood* yang baik sehingga akan membuat karyawan menjadi semangat dan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaannya yang dalam hal ini aktivitas pribadi karyawan dapat meningkatkan performa kerja karyawan.

Work-life imbalance dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama karyawan wanita yang telah menikah. Sebagian besar karyawan wanita yang sudah menikah memiliki beban pekerjaan dan tanggung jawab yang semakin bertambah sehingga menimbulkan konflik baru yaitu konflik peran ganda pada. Selain itu, *work-life imbalance* akan membuat performa kinerja karyawan menurun yang dapat dilihat dari menurunnya produktivitas karyawan tersebut. Oleh karena itu, penerapan *Islamic Work Ethic* yang berlandaskan budaya kerja perusahaan akan membentuk pengelolaan *work-life balance* yang tepat sehingga dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Untuk lebih jelasnya berikut merupakan kerangka berpikir peneliti:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, maka hipotesis penelitian yang dapat diajukan yaitu sebagai berikut:

H_a: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar

H₀: Tidak ada hubungan antara *work-life balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan melalui proses analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif, dengan meneliti sampel dan populasi tertentu serta memerlukan instrumen penelitian untuk proses pengumpulan data maka dapat menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu metode berdasarkan jenis data dan analisis yang menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Creswell (2012) mengungkapkan bahwa proses pengumpulan data secara kuantitatif menggunakan instrumen untuk mengukur variabel yang digunakan sehingga menghasilkan data yang terdiri dari angka-angka dan dilakukan analisis berdasarkan prosedur matematika yang disebut dengan statistik. Dari data yang sudah dianalisis tersebut kemudian dideskripsikan sehingga memperoleh keterangan yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian korelasional. Tujuan dari metode penelitian korelasional yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti sehingga mempermudah dalam menentukan dan memprediksi nilai variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-*

life balance sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu sifat, nilai atau atribut berasal dari individu, obyek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan sudah ditentukan oleh peneliti untuk dipahami serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas: variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X).
2. Variabel Terikat: variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan kemampuan seseorang atau individu dalam menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, dan keluarga yang tidak condong pada salah satu sisi serta hubungan yang berkaitan didalamnya. *Work-Life*

balance pada seseorang dapat diukur melalui skala *Work-Life Balance* (WLB). Skala WLB yang digunakan yaitu modifikasi skala yang dibuat oleh Fisher (2002) berdasarkan aspek dari WLB yaitu *demands* dan *resources* sesuai dengan indikator *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Work Enhancement of Personal Life* dan *Personal Life Enhancement of Work* yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al., (2019). Modifikasi skala WLB dengan memasukkan unsur *Islamic Work Ethic* yang didapatkan dari budaya kerja perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja karyawan atau keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi melalui pelaksanaan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan kemampuannya. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala kinerja yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dan indikator dari kinerja yaitu *initiative*, *capability*, *quality of work*, *promptness*, dan *communication*. Skala kinerja ini disesuaikan dengan form penilaian kerja perusahaan yang menjadi lokasi penelitian.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah yang terdiri dari obyek maupun subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk

dipahami dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar yang berjumlah 166 orang.

Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini jumlah sampel yang diperoleh yaitu 47 karyawan wanita PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang sudah menikah. Sampel ini diperoleh melalui data demografis karyawan. Teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu karyawan wanita PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang beragama Islam, sudah atau pernah menikah serta domisili bekerja di Karanganyar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian oleh peneliti. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan dan dipilih oleh peneliti dalam memperoleh dan mengumpulkan data agar proses penelitian tersebut menjadi lebih mudah dan sistematis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner.

Siyoto & Sodik (dalam Firdaus, 2022) menjelaskan bahwa angket berbentuk lembaran yang berisi sekumpulan pertanyaan secara tertulis yang bertujuan

untuk memperoleh dan mendapatkan informasi dari responden penelitian sesuai dengan keadaan dirinya. Angket atau kuesioner dalam penelitian ini dibagikan kepada karyawan melalui *google form* untuk mempermudah peneliti mendapatkan tanggapan secara cepat dan tepat. Untuk memperoleh data yang sesuai, peneliti memerlukan sebuah alat ukur (Arikunto, 2010). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur skala.

Skala merupakan alat ukur psikologi yang berbentuk sekumpulan pernyataan yang sudah disusun dengan baik sehingga tanggapan terhadap pernyataan dapat diberi nilai dan kemudian dijelaskan. Angket atau kuesioner yang dibagikan disusun berdasarkan skala likert. Saifuddin (2020) mengungkapkan bahwa skala likert cocok digunakan untuk mengukur konstruk atau aspek non kognisi. Skala likert berisi pernyataan-pernyataan yang terbagi dalam item *favourable* dan item *unfavourable*.

Item *favourable* adalah pernyataan yang mendukung adanya atribut psikologis pada diri seseorang sedangkan item *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung adanya atribut psikologis pada seseorang. Masing-masing item pernyataan terdapat 5 (lima) kategori jawaban yang memiliki skor berbeda-beda berdasarkan dua macam pernyataan item. Cara penilaian (*skoring*) dalam skala likert ini adaah sebagai berikut:

Kategori Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
N (Netral)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Tabel 2. *Skoring* Skala Likert

Dalam upaya untuk memperoleh dan mendapatkan data yang sesuai dengan variabel maka skala yang digunakan adalah skala *Work-Life Balance* dan skala Kinerja Karyawan.

1. Skala *Work-Life Balance*

Variabel *work-life balance* dalam penelitian ini diukur dengan memodifikasi alat ukur skala *Work-Life Balance (WLB Scale)* yang disusun oleh Fisher (2002) yang kemudian diterjemahkan oleh Gunawan et al., (2019) ke dalam bahasa Indonesia dengan jumlah 17 item. Seluruh item pernyataan yang sudah diterjemahkan tersebut sudah diuji dan hasilnya valid karena item untuk variabel *work-life balance* memiliki nilai SLF lebih dari 0,5 (Gunawan et al., 2019). Pada variabel ini peneliti memasukkan unsur *Islamic Work Ethic* yang diadaptasi dari budaya kerja perusahaan tempat lokasi penelitian. Adapun *blueprint* dari variabel *Work-Life Balance*, yaitu:

No.	Dimensi/ Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Fav.</i>	<i>Unfav.</i>	
1.	<i>Demands</i>	a. WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	10, 21, 29	3, 5, 9, 18, 23	8
		b. PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>)	6, 22, 26, 30	8, 11, 14, 20, 24, 27	10
2.	<i>Resources</i>	a. WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	7, 17, 28	2, 12, 16	6
		b. PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	1, 15, 19	4, 13, 25	6
Jumlah			13	17	30

Tabel 3. Blueprint Skala *Work-Life Balance*

2. Skala Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan pada penelitian ini diukur dengan skala kinerja karyawan yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan aspek-aspek dari Teori Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001). Adapun *blueprint* dari variabel kinerja karyawan, yaitu:

No.	Dimensi/ Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Fav.</i>	<i>Unfav.</i>	
1.	<i>Quality of Work</i>	Hasil Kerja	1, 20	13, 31	4
		Kerapian	5, 30	10, 36	4
2.	<i>Promptness</i>	Ketepatan	7, 23	15, 21	4
		Kecepatan	2, 22	27, 35	4
3.	<i>Initiative</i>	Kesadaran	12, 29	6, 34	4
		Tanggung Jawab	11, 38	17, 32	4
4.	<i>Capability</i>	Ketelitian	9, 26	8, 24	4
		Kemampuan	4, 37	18, 25	4
5.	<i>Communication</i>	Hubungan dengan atasan	14, 28	19, 39	4
		Hubungan dengan rekan kerja	3, 33	16, 40	4
Jumlah			20	20	40

Tabel 4. *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan

F. Teknik Uji Validitas, Uji Daya Beda Item dan Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji validitas, uji daya beda item dan uji reliabilitas diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 25.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan komponen penting dalam penelitian. Validitas berkaitan dengan ketepatan sasaran dalam mengukur. Suatu skala psikologi dianggap valid jika item-itemnya mampu mengukur konstruk atau atribut psikologi yang diinginkan, begitupun sebaliknya, suatu skala psikologi

dianggap tidak valid jika item-itemnya tidak mampu mengungkap konstruk atau atribut psikologi yang diinginkan (Saifuddin, 2020).

Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik validitas berdasarkan pendekatan yaitu validitas internal. Validitas internal berhubungan dengan data penelitian yang dapat dicapai dan telah digali dengan beberapa cara. Dalam membuat skala *work-life balance* dan kinerja karyawan, peneliti menggunakan validitas isi dengan cara membuat kisi-kisi instrumen atau *blueprint* dari aspek-aspek yang sudah ada.

Pengujian data kuantitatif validitas item penelitian ini, meminta bantuan para ahli yang disebut *expert judgement* atau *professional judgement*. Karena bersifat *judgmental* yang membuat para ahli memiliki kecenderungan penilaian berbeda-beda, maka peneliti meminta bantuan *expert judgement* dengan kriteria yaitu para ahli berasal dan memahami tentang bidang dan ilmu psikologi terutama memahami alat ukur psikologi yang digunakan oleh peneliti dan memahami ilmu statistika serta psikometri. Pemberian skor pada penilaian instrumen alat ukur psikologi menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Relevan, Tidak Relevan, Agak Relevan, Relevan dan Sangat Relevan. Jenis validitas yang digunakan adalah validitas isi dengan menggunakan rumus koefisien validitas isi formula Aiken's V.

2. Uji Daya Beda Item

Daya beda item adalah kemampuan item dalam memilih responden penelitian dengan tingkatan variabel tertentu. Jumlah dari responden uji

coba skala harus lebih banyak daripada jumlah responden penelitian. Dasar pengambilan keputusan pada uji daya beda item yaitu jika nilai *corrected item total correlation* $>0,300$ menunjukkan bahwa item memiliki daya beda item yang baik tetapi jika nilai *corrected item total correlation* $<0,300$ menunjukkan bahwa item tersebut harus digugurkan karena tidak memiliki daya beda yang baik. Dalam menghitung uji daya beda item menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi alat ukur jika digunakan di lain waktu pada sekelompok orang yang sama maupun berbeda. Uji reliabilitas pada skala likert biasanya menggunakan rumus formula Alpha (*Cronbach Alpha*). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika hasil dari reliabilitas alat ukur $<0,700$ menunjukkan bahwa alat ukur tidak bisa digunakan karena tidak reliabel. Namun, apabila hasil dari reliabilitas alat ukur $>0,700$ menunjukkan bahwa alat ukur dapat digunakan dan reliabel. jika Penghitungan ini menggunakan program SPSS.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

Sifat data penelitian dikatakan mencapai batasan parametrik apabila memenuhi sejumlah asumsi yang diharapkan. Uji asumsi ini tergantung dari model penelitian dan bentuk kasus permasalahan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data penelitian. Teknik ini dihitung menggunakan SPSS yaitu *Shapiro Wilk* dengan asumsi jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka data dianggap terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka data dianggap tidak terdistribusi secara normal. Penghitungan ini menggunakan program SPSS versi 25.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara signifikan. Apabila variabel bebas (X) dan terikat (Y) berkorelasi secara baik maka sifat hubungan kedua variabel tersebut bersifat linear. Teknik ini dihitung dengan menggunakan SPSS. Jika hasil *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$ artinya hubungan antar variabel tidak linear, sedangkan jika hasilnya *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$ artinya hubungan antara variabel linear. Penghitungan ini menggunakan program SPSS versi 25.

2. Uji Hipotesis

Penghitungan uji hipotesis ini menggunakan program SPSS versi 25. Data akan dianalisis untuk diketahui hubungan dua variabel dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* atau korelasi *Spearman*.

a. Parametrik

Data dikatakan parametrik apabila sampel penelitian dapat diasumsikan memenuhi batasan atau parameter untuk dapat digeneralisasi pada populasi penelitian. Sifat parametrik dapat dicapai jika sampel penelitian banyak dan lolos semua dalam uji asumsi. Apabila jenis penelitiannya korelasional dua variabel, maka penelitian tersebut menggunakan korelasi *person product moment* yang dimana akan dianggap signifikan jika $p < 0,05$.

b. Non Parametrik

Data dikatakan non parametrik apabila sampel penelitian dapat diasumsikan tidak memenuhi batasan atau parameter untuk dapat digeneralisasi kepada populasi penelitian. Sifat data non parametrik dapat dicapai jika sampel penelitian sedikit (kurang dari 30) dan tidak lolos salah satu dari uji asumsi. Jika penelitiannya menggunakan jenis penelitian korelasional dua variabel, maka penelitian tersebut menggunakan korelasi *spearman* yang dimana akan dianggap signifikan jika $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT Berkah Ridho Cinta Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Karanganyar yang bergerak di industri makanan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 yang bermula dari usaha rumahan yang memproduksi *brownies* mini dengan bentuk *love*. Seiring berjalannya waktu, usaha rumahan ini mulai berkembang menjual produk menggunakan mobil dan berkembang membuka cabang di luar Karanganyar dengan membuat toko atau *outlet store*. Perusahaan ini semakin berkembang hingga sekarang ini perusahaan memiliki cabang 31 *outlet* yang tersebar di Karanganyar dan diluar Karanganyar.

PT Berkah Ridho Cinta Indonesia lebih dikenal dengan nama *brownies* Cinta. Hal ini karena produk utama yang dijual pada perusahaan ini yaitu *brownies*. Selain menjual *brownies* dengan berbagai inovasi aneka varian topping di atasnya, ada banyak produk lain yang dijual perusahaan ini seperti donat, puding, *dessert box*, lapis kukus, *chiffon*, kue tart, dan lain sebagainya. Kantor pusat perusahaan ini berada di Karanganyar sedangkan untuk setiap *outlet* yang berada di luar Karanganyar memiliki *store section head* yang bertugas untuk mengawasi dan mengontrol karyawan yang bekerja.

Struktur organisasi pada perusahaan ini terbagi menjadi 6 level meliputi *director, senior manager, manager, supervisor, officer*, dan *non staff* termasuk *driver, OB*, dan *security*. Seluruh karyawan pada perusahaan ini berjumlah 240 orang dimana karyawan yang berada di Karanganyar berjumlah 166 orang dan 74 orang sisanya berada di luar Karanganyar. Setiap karyawan memiliki jam kerja yang sama yaitu 40 jam perminggu. Ada juga pemberlakuan jam pendek yaitu 6 jam kerja. Tetapi, ada departemen atau bagian yang menerapkan 24 jam kerja setiap harinya yang terbagi menjadi 3 (tiga) shift.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena perizinan penelitian yang mudah dan diterima oleh perusahaan. Sebelumnya peneliti juga mengajukan perizinan penelitian di perusahaan lain, namun dikarenakan perusahaan yang diajukan perizinan sedang mendapat permasalahan internal perusahaan sehingga tidak memungkinkan dijadikan sebagai tempat lokasi penelitian. Oleh karena itu, peneliti memilih PT Berkah Ridho Cinta Indonesia sebagai lokasi penelitian dan berfokus pada wilayah pusatnya saja yaitu di Karanganyar.

2. Visi, Misi dan Budaya Kerja Perusahaan

Adapun visi dan misi serta budaya kerja dari PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yaitu:

- a. Visi: “Rahmatan Lil ‘Alamin”

- b. Misi: Memakmurkan Karyawan, Memakmurkan Masjid, Memakmurkan Dakwah, Memakmurkan Negeri, dan Memakmurkan Umat
- c. Budaya Kerja
 - 1) Profesional dalam bekerja
 - 2) Iman yang mendalam
 - 3) Moralitas berlandaskan Adab
 - 4) Amanah dalam tanggung jawab

B. Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan wanita PT Berkah Ridho Cinta Indonesia yang sudah menikah. Penentuan subjek penelitian ini berlandaskan pada hasil studi pendahuluan dan wawancara awal yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada sejumlah karyawan. Hasil dari studi pendahuluan dan wawancara awal menunjukkan bahwa masih ditemui karyawan yang memiliki masalah dalam *work-life imbalance* mereka yang berdampak pada kinerja karyawan. Beberapa karyawan mengatakan bahwa mereka lebih condong terhadap kepada salah satunya. Alasan peneliti melakukan penelitian kepada karyawan wanita yang sudah menikah karena beban kerja yang dimiliki oleh karyawan yang sudah menikah bahkan mempunyai anak lebih berat dibandingkan beban kerja karyawan yang belum menikah.

Adapun karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ini yaitu:

1. Karyawan Wanita PT Berkah Ridho Cinta Indonesia

2. Sudah/Pernah Menikah
3. Domisili kerja di Karanganyar

Penelitian dilakukan dengan pengambilan data secara *online* menggunakan media *google form* yang dibagikan kepada karyawan melalui HRD PT Berkah Ridho Cinta Indonesia. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dengan melihat data demografis karyawan yang sesuai dengan karakteristik responden penelitian. Populasi pada penelitian ini berjumlah 166 orang. Sampel yang didapatkan dari data demografis karyawan yaitu sebanyak 47 karyawan wanita yang sudah menikah.

C. Tahapan Penelitian

Tahapan awal dalam melakukan penelitian ini yaitu melakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan atau *preliminary study* dilakukan untuk menemukan fenomena yang ada di lokasi penelitian. *Preliminary study* dilakukan di lokasi penelitian dengan menggunakan surat izin pra penelitian yang didapatkan dengan mengisi form surat izin pra penelitian ke sub bagian akademik fakultas. Setelah melakukan *preliminary study*, tahapan selanjutnya yaitu melakukan perumusan masalah. Tahapan selanjutnya yaitu mencari teori yang relevan kemudian menentukan populasi dan sampel, lalu melakukan penyusunan skala atau alat ukur penelitian yang akan dipakai untuk mengukur variabel yang sudah ditentukan pada tahap perumusan masalah.

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan melalui *google form* sebagai teknik pengambilan data. Angket atau kuesioner ini disusun dengan menggunakan alat ukur skala. Skala yang digunakan adalah skala *Work-Life Balance* yang sudah dimodifikasi dan skala kinerja karyawan yang dibuat oleh peneliti sendiri. Skala *Work-Life Balance* berjumlah 30 item dan skala kinerja karyawan berjumlah 40 item. Setelah memodifikasi dan membuat alat ukur peneliti menyerahkan kepada *expert judgement* untuk menilai apakah item yang akan digunakan relevan atau valid.

Berdasarkan penilaian 5 (lima) orang *expert judgement*, terdapat beberapa item yang perlu diperbaiki. Setelah item diperbaiki dan dinilai kembali, item yang dinyatakan relevan, diolah menggunakan koefisien validitas dengan rumus formula Aiken's V. Item yang dinyatakan valid apabila mendapatkan nilai $\geq 0,800$. Hasil dari pengolahan tersebut menunjukkan bahwa item-item setelah dilakukan perbaikan layak digunakan. Tahap selanjutnya yaitu item yang relevan dan valid akan diujicobakan kepada responden selain sampel dalam penelitian yang memiliki kriteria yang sama. Akan tetapi, dikarenakan peneliti menggunakan item yang disusun berdasarkan budaya kerja perusahaan dan *form* penilaian kerja perusahaan, peneliti menggunakan teknik *try out* sekali pakai yaitu uji coba sekaligus pengambilan data kepada sampel penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah responden yang akan menjadi subjek uji coba tidak memenuhi jumlah minimum responden yang diperlukan untuk uji coba.

Uji coba sekaligus pengambilan data kepada sampel penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 Mei 2023 - 3 Juni 2023 terhadap sampel penelitian yang

berjumlah 47 orang responden. Pada proses penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *google form* melalui perantara HRD yang kemudian dibagikan kepada karyawan. Tahapan selanjutnya setelah data terkumpul yaitu melakukan skoring dan kemudian analisis data. Pada tahap ini peneliti menggunakan bantuan Microsoft Excel untuk proses skoring dan tabulasi data, serta menggunakan SPSS versi 25 untuk proses analisis data.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada skala *work-life balance* yang berjumlah 30 item dan skala kinerja karyawan yang berjumlah 40 item. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Pengambilan keputusan dalam uji validitas ini menggunakan dasar pengambilan keputusan apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$ artinya item tersebut tidak valid dan apabila nilai $\text{sig.} < 0,05$ artinya item tersebut valid. Selain itu juga dapat menggunakan dasar pengambilan keputusan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan uji validitas, terdapat 8 (delapan) item yang harus digugurkan pada skala *work-life balance* yaitu pada nomor 1, 7, 15, 19, 21, 22, 26 dan 28 serta 4 (empat) item yang harus digugurkan pada skala kinerja karyawan yaitu pada nomor 17, 22, 24, dan 37. Sehingga tersisa 22 item pada skala *work-life balance* dan 36 item pada skala kinerja karyawan.

2. Uji Daya Beda Item

Penghitungan uji daya beda item menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Dari 22 item skala *work-life balance* setelah pengujian validitas terdapat 3 item yang kembali digugurkan karena memiliki daya beda item di bawah 0,300 yaitu pada nomor 6, 10, dan 17. Sehingga tersisa 19 item yang dapat dinyatakan layak karena memiliki daya beda item di atas 0,300 dan layak untuk mengukur variabel *work-life balance*. Sedangkan untuk skala kinerja karyawan dari 36 item skala kinerja karyawan setelah pengujian validitas terdapat 1 item yang kembali digugurkan karena memiliki daya beda item di bawah 0,300 yaitu pada nomor 38. Sehingga tersisa 35 item yang dapat dinyatakan layak karena memiliki daya beda item di atas 0,300 dan layak untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penguguran item, maka hasil dari *blueprint* yang akan dipakai yaitu:

No.	Dimensi/ Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Fav.</i>	<i>Unfav.</i>	
1.	<i>Demands</i>	a. WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	10, 21, 29	3, 5, 9, 18, 23	6
		b. PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>)	6, 22, 26, 30	8, 11, 14, 20, 24, 27	7
2.	<i>Resources</i>	a. WEPL (<i>Work Enhancement of Personal Life</i>)	7, 17, 28	2, 12, 16	3
		b. PLEW (<i>Personal Life Enhancement of Work</i>)	1, 15, 19	4, 13, 25	3
Jumlah			2	17	19

Tabel 5. *Blueprint* Skala *Work-Life Balance* setelah Uji Daya Beda Item

No.	Dimensi/ Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Fav.</i>	<i>Unfav.</i>	
1.	<i>Quality of Work</i>	Hasil Kerja	1, 20	13, 31	4
		Kerapian	5, 30	10, 36	4
2.	<i>Promptness</i>	Ketepatan	7, 23	15, 21	4
		Kecepatan	2, 22	27, 35	3
3.	<i>Initiative</i>	Kesadaran	12, 29	6, 34	4
		Tanggung Jawab	11, 38	17, 32	2
4.	<i>Capability</i>	Ketelitian	9, 26	8, 24	3
		Kemampuan	4, 37	18, 25	3
5.	<i>Communication</i>	Hubungan dengan atasan	14, 28	19, 39	4
		Hubungan dengan rekan kerja	3, 33	16, 40	4
Jumlah			17	18	35

Tabel 6. *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan setelah Uji Daya Beda Item

Hasil dari pengguguran item dengan melihat hasil dari *blueprint* di atas yaitu masih ada item yang mewakili setiap aspek dan indikator sehingga peneliti tidak perlu menurunkan batasan daya beda item atau membuat item baru. Namun jika tidak ada keterwakilan item dalam satu aspek atau indikator maka peneliti bisa menurunkan batasan daya beda item dari 0,300 menjadi 0,250.

3. Uji Reliabilitas

a. Skala *Work-Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	19

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala *Work-Life Balance* setelah tidak memasukkan item yang gugur menggunakan *Cronbach Alpha* diketahui nilai $\alpha=0,935$. Sehingga nilai $0,935 > 0,700$ yang artinya item

pada pengukuran variabel *work-life balance* dinyatakan konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel *work-life balance*.

b. Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,938	35

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala Kinerja Karyawan setelah tidak memasukkan item yang gugur menggunakan *Cronbach Alpha* diketahui nilai $\alpha=0,938$. Sehingga nilai $0,938 > 0,700$ yang artinya item pada pengukuran variabel kinerja karyawan dinyatakan konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *shapiro wilk*. Uji *shapiro wilk* digunakan apabila sampel pada penelitian kurang dari 50 orang. Dasar pengambilan keputusan pada uji *shapiro wilk* ini yaitu apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ artinya data penelitian tidak terdistribusi secara normal. Namun, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ artinya data penelitian terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 25 menunjukkan bahwa:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WLB	0,103	47	0,200*	0,963	47	0,138
KK	0,094	47	0,200*	0,987	47	0,869

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *work life balance* memperoleh nilai signifikansi $p=0,138 > 0,05$ dan variabel kinerja karyawan $p=0,869 > 0,05$. Sehingga data penelitian ini dapat diartikan terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dilihat menggunakan uji anova tabel. Data disebut linear jika nilai *deviation from linearity* sig. $>0,05$ tetapi jika nilai *deviation from linearity* sig. $<0,05$ artinya data penelitian tidak linear.

Hasil uji linearitas terhadap dua variabel adalah sebagai berikut:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * WLB	Between Groups	(Combined)	7419,901	31	239,352	0,974	0,544
		Linearity	4245,729	1	4245,729	17,281	0,001
		Deviation from Linearity	3174,172	30	105,806	0,431	0,976
Within Groups			3685,333	15	245,689		
Total			11105,234	46			

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai *deviation from linearity* signifikansi sebesar 0,976. Nilai signifikansi $0,976 > 0,05$

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sifat hubungan kedua variabel yaitu linear dan signifikan.

5. Uji Hipotesis

a. Hubungan antar Variabel

Uji hipotesis menggunakan korelasi *pearson*, karena data pada penelitian ini lulus seluruh uji asumsi sehingga data dikatakan parametrik. Berikut hasil uji hipotesis korelasi *pearson*:

Correlations			
		WLB	KK
WLB	Pearson Correlation	1	0,618**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	47	47
KK	Pearson Correlation	0,618**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	47	47

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Hubungan antar Variabel

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi *pearson*, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,618 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Hubungan variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa korelasi kedua variabel bersifat positif dan kuat, yang artinya semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan wanita yang sudah menikah

melalui penerapan *Islamic work ethic* yang maksimal maka semakin tinggi performa kerja karyawan tersebut.

b. Kontribusi *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan, dapat melakukan pengujian analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25. Berikut adalah hasil uji analisis regresi linear sederhana:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,618 ^a	0,382	0,369	12,346

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil uji dari tabel di atas, dapat dilihat besaran nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,618 dan besaran koefisien determinasi sebesar 0,382, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dapat dikatakan maka hipotesis alternatif yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

c. Uji Korelasi antar Aspek

Uji korelasi ini menggunakan *pearson correlation* untuk mengetahui hubungan serta besaran pengaruh dari aspek *work life balance* terhadap aspek kinerja karyawan. Adapun hasil dari uji korelasi yaitu sebagai berikut:

1) Aspek WIPL dengan Aspek *Promptness*

Correlations		
	WIPL	Prompt
WIPL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	0,639**
	N	47
Prompt	Pearson Correlation	0,639**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	47

Tabel 13. Hasil Uji Korelasi Aspek WIPL dan Aspek *Promptness*

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti aspek WIPL (*Work Interfererence with Personal Life*) berkorelasi dengan aspek *promptness*, korelasi keduanya bersifat positif dengan nilai korelasi sebesar 0,639 yang berarti korelasi antar kedua aspek kuat.

2) Aspek PLIW dengan Aspek *Quality of Work*

Correlations		
	PLIW	QoW
PLIW	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	0,547**
	N	47
QoW	Pearson Correlation	0,547**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	47

Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Aspek PLIW dan Aspek *Quality of Work*

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) berkorelasi dengan aspek *Quality of Work*, korelasi keduanya bersifat positif dengan nilai korelasi sebesar 0,547 yang berarti korelasi antar kedua aspek sedang.

3) Aspek PLIW dengan Aspek *Communication*

		PLIW	Communication
PLIW	Pearson Correlation	1	0,658**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	47	47
Communication	Pearson Correlation	0,658**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	47	47

Tabel 15. Hasil Uji Korelasi Aspek PLIW dan Aspek *Communication*

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) berkorelasi dengan aspek *Communication*, korelasi keduanya bersifat positif dengan nilai korelasi sebesar 0,658 yang berarti korelasi antar kedua aspek kuat.

4) Aspek WEPL dengan Aspek *Capability*

		WEPL	Capability
WEPL	Pearson Correlation	1	0,346*
	Sig. (2-tailed)		0,017
	N	47	47
Capability	Pearson Correlation	0,346*	1
	Sig. (2-tailed)	0,017	
	N	47	47

Tabel 16. Hasil Uji Korelasi Aspek WEPL dan Aspek *Capability*

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,017 yang berarti aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) berkorelasi dengan aspek *Capability*, korelasi keduanya

bersifat positif dengan nilai korelasi sebesar 0,346 yang berarti korelasi antar kedua aspek rendah.

5) Aspek PLEW dengan Aspek *Initiative*

Correlations			
		PLEW	Initiative
PLEW	Pearson Correlation	1	0,558**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	47	47
Initiative	Pearson Correlation	0,558**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	47	47

Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Aspek PLEW dan Aspek *Initiative*

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) berkorelasi dengan aspek *Initiative*, korelasi keduanya bersifat positif dengan nilai korelasi sebesar 0,558 yang berarti korelasi antar kedua aspek sedang.

6. Kategorisasi Data Penelitian

a. Skala *Work-Life Balance*

Berdasarkan pengolahan kategorisasi data, hasilnya menunjukkan skala *work-life balance* memiliki skor tertinggi 95 dan skor terendah 19. Dengan pengolahan hasil analisis statistik menggunakan *excel* diperoleh *mean* sebesar 65,36 dan standar deviasi 13,44. Berikut distribusi frekuensi relatif pada skala *work life balance*:

Kategorisasi	Rumus	Nilai atau Skor
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$	$X \leq 45$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	$45 < X \leq 59$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	$59 < X \leq 72$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	$72 < X \leq 86$
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5SD$	$X > 86$

Tabel 18. Kategorisasi Variabel *Work-Life Balance*

Kategorisasi *Work-Life Balance*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	3	6,4	6,4	6,4
Rendah	12	2,5	25,5	31,9
Sedang	13	27,7	27,7	59,6
Tinggi	19	40,4	40,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Relatif Variabel *Work-Life Balance*

Berdasarkan data dari tabel, dapat disimpulkan bahwa sampel yang memiliki *Work-Life Balance* sangat rendah sebanyak 3 orang (6,4%), kategori rendah sebanyak 12 orang (2,5%), kategori sedang sebanyak 13 orang (27,7%) dan kategori tinggi sebanyak 19 orang (40,4%).

b. Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan kategorisasi data, hasilnya menunjukkan skala kinerja karyawan memiliki skor tertinggi 175 dan skor terendah 35. Dengan hasil analisis statistik menggunakan *excel* diperoleh *mean* sebesar 135,87 dan standar deviasi 15,54. Berikut distribusi frekuensi relatif pada skala kinerja karyawan:

Kategorisasi	Rumus	Nilai atau Skor
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$	$X \leq 113$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	$113 < X \leq 128$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	$128 < X \leq 144$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	$144 < X \leq 159$
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5SD$	$X > 159$

Tabel 20. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategorisasi Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	2	4,3	4,3
	Rendah	10	21,3	25,5
	Sedang	23	48,9	74,5
	Tinggi	9	19,1	93,6
	Sangat Tinggi	3	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Relatif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sampel yang memiliki performa kinerja kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (4,3%), kategori rendah sebanyak 10 orang (21,3%), kategori sedang sebanyak 23 orang (48,9%), kategori tinggi sebanyak 9 orang (19,1%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (6,4%).

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work-Life Balance* sebagai implementasi *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* sebagai implementasi dari

Islamic Work Ethic dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu uji hipotesis dengan *Pearson Correlation*.

Tahapan pertama sebelum proses analisis data adalah pembuatan skala atau alat ukur penelitian. Pembuatan skala *Work-Life Balance* (WLB) yaitu dengan memodifikasi skala WLB dari Fisher (2002) yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan et al., (2019) yang kemudian memasukkan nilai-nilai Islami dari *Islamic Work Ethic* yang berlandaskan pada budaya kerja perusahaan tempat lokasi penelitian. Nilai-nilai Islami pada budaya kerja perusahaan dihubungkan dengan nilai-nilai *Islamic Work Ethic* menurut Ibrahim & Kamri (2013). Sedangkan skala kedua yaitu skala kinerja karyawan dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan penilaian kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada VA selaku *officer recruitment & selection* penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap satu tahun sekali atau ketika karyawan kontrak yang kontraknya akan habis dalam jangka 6 bulan atau 3 bulan sekali. *Performance appraisal* karyawan berbeda dengan *performance appraisal leader*. Poin penting yang menjadi penilaian kinerja meliputi kedisiplinan, kontrol diri, catatan dan hal-hal yang bersangkutan dengan penilaian sikap karyawan. Rentang nilai yang digunakan dalam penilaian kinerja ini yaitu mulai dari angka 1 sampai 100 dengan 4 kategorisasi yaitu kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh per bulan Mei 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan tetapi tidak signifikan dan ada beberapa bagian atau departemen yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini dipengaruhi oleh permasalahan yang masih menjadi fokus bagi perusahaan seperti *skill* atau kemampuan yang dimiliki oleh SDM perusahaan, komunikasi yang belum maksimal antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja, pencapaian target yang kurang maksimal, tingkat disiplin karyawan yang rendah dan lain sebagainya.

VA mengungkapkan bahwa *form* penilaian kinerja karyawan masih belum maksimal karena dilakukan secara *online* sehingga dikhawatirkan rekan kerja memberikan penilaian kerja yang bagus terhadap rekannya. Selain itu untuk mengatasi kinerja yang menurun yang berkaitan dengan *skill* atau kemampuan, sampai sekarang perusahaan belum mampu mengadakan *workshop* atau pelatihan sendiri kepada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Sehingga karyawan secara mandiri harus mengikuti *workshop* atau pelatihan dari eksternal perusahaan untuk meningkatkan *skill*nya. Hal ini juga menjadi tugas bagi HR untuk mengatasi permasalahan ini.

Pengolahan analisis data diawali dengan melakukan uji validitas kepada skala yang digunakan dalam penelitian yaitu skala *Work-Life Balance* dan skala kinerja karyawan. Pada tahap ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui item mana saja yang gugur setelah dilakukan skoring. Setelah melakukan uji validitas, tahapan selanjutnya yaitu melakukan uji daya beda item dan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah item pada skala yang

digunakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang digunakan. Hasil dari uji reliabilitas setelah menghilangkan item yang harus digugurkan yaitu sebesar 0,935 untuk 19 item variabel *Work-Life Balance* dan sebesar 0,938 untuk 35 item variabel kinerja karyawan. Sehingga kedua variabel tersebut dikatakan reliabel dalam mengukur variabel *Work-Life Balance* dan variabel kinerja karyawan karena nilai *corrected item total correlation* lebih dari 0,300. Tahapan uji analisis data selanjutnya yaitu melakukan uji asumsi.

Uji asumsi dibedakan menjadi dua yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *shapiro wilk* untuk uji normalitas. Uji *Shapiro Wilk* digunakan apabila sampel pada penelitian kurang dari 50. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang. Hasil uji normalitas dari kedua variabel yang digunakan menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil dari uji normalitas kedua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 dimana variabel *work life balance* memperoleh nilai signifikansi $p=0,138 > 0,05$ dan variabel kinerja karyawan $p=0,869 > 0,05$

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linearitas dapat dilihat dari uji anova tabel dengan melihat nilai *deviation from linearity* yang menunjukkan nilai signifikansi $0,976 > 0,05$. Hasil dari uji linearitas ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas, uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*

karena data pada penelitian ini lulus seluruh uji asumsi sehingga data dikatakan parametrik.

Hubungan antara *Work-Life Balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan setelah dilakukan uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ramdhani & Rasto (2021) dan Kurniasari & Bahjahtullah (2022) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Hubungan kedua variabel dalam penelitian ini berada pada kategori kuat dan bersifat positif sehingga semakin tinggi *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan wanita yang sudah menikah melalui penerapan *Islamic Work Ethic* maka semakin tinggi performa kinerja karyawan wanita yang sudah menikah.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Melayansari & Bhinekawati (2020) yang hasilnya menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berdampak positif pada karyawan wanita yang bekerja di lingkungan internasional. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki kemungkinan untuk mengembangkan rasa loyalitas kepada perusahaan dan bekerja lebih baik kedepannya. *Work-Life Balance* dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tuntutan di kehidupannya, sehingga wanita karier dapat mengatur perannya dengan baik agar tercipta keharmonisan dan meminimalisir konflik yang terjadi (Putra, 2020).

Penerapan *Islamic Work Ethic* berdasarkan budaya kerja perusahaan yang dihubungkan dengan nilai-nilai etika kerja menurut (Ibrahim & Kamri, 2013). Berdasarkan fakta di lapangan yang menunjukkan masih didapati karyawan tidak disiplin dalam bekerja, berbuat kecurangan, tidak profesional dalam bekerja, tidak tepat waktu dan lain-lain sehingga karyawan tersebut belum maksimal dalam penerapan *Islamic Work Ethic* (IWE). Hal ini juga tidak sesuai dengan konstruk IWE yang disampaikan oleh Ali & Al-Owaidan (2008) dimana beliau mengungkapkan salah satu konstruk *Islamic work ethic* adalah *morally responsible conduct* (perilaku yang bertanggung jawab secara moral). Selain itu juga tidak sesuai dengan hakikat etika kerja Islam yang dipaparkan oleh Kurniasari & Bahjahtullah (2022) bahwa dalam bekerja seharusnya karyawan memiliki sikap bertanggung jawab dan jujur serta ikhlas dalam melaksanakannya.

Ali & Al-Owaidan (2008) menjelaskan bahwa konstruk *Work-Life Balance* mengandung esensi *Work Ethic* yang dalam hal ini berhubungan dengan penerapan *Islamic Work Ethic* akan membentuk kehidupan yang seimbang dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Konsep *Work-Life Balance* berdasarkan ke-Islaman membuat wanita yang bekerja tetap terikat dalam kaidah ke-Islaman dan membuat prioritas relatif dalam setiap tindakannya (Muda et al., 2019). Nilai-nilai Islami pada etika kerja Islam akan membentuk pengelolaan *Work-Life Balance* yang baik sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Marsudi et al., 2019). Misalnya, ketika karyawan menerapkan nilai kedisiplinan, tepat waktu dan profesional dalam

bekerja maka karyawan tersebut akan terbentuk *Work-Life Balance* yang tepat dan berdampak pada performa kinerja karyawan karena dapat menyeimbangkan kedua perannya dengan baik.

Variabel *Work-Life Balance* memberikan kontribusi sebesar 38,2% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil kontribusi ini dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier sederhana yang besaran koefisien determinasinya sebesar 0,382 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Karyawan dapat memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi kinerjanya, seperti motivasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja loyalitas kerja, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022; Mayangsari & Amalia, 2018). Meskipun demikian, karyawan wanita yang sudah menikah tetap harus meningkatkan kemampuan *Work-Life Balance*-nya melalui penerapan *Islamic Work Ethic* yang maksimal sehingga karyawan tersebut dapat mengatasi konflik peran yang dimiliki dan dapat meningkatkan performa kinerjanya.

Hubungan antar aspek dan besaran pengaruh dari aspek *Work-Life Balance* terhadap aspek kinerja karyawan juga diteliti dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation*. Hubungan antar aspek menunjukkan bahwa hubungannya bersifat positif. Dari hasil pengujian diketahui bahwa hubungan antar aspek yang berada pada kategori kuat yaitu aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) atau intervensi dari pekerjaan yang berpengaruh terhadap kehidupan pribadi dengan aspek *promptness* dan aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) atau intervensi dari kehidupan

pribadi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dengan aspek *communication*. Hubungan antar aspek yang berada pada kategori sedang yaitu aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) atau intervensi dari kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dengan aspek *quality of work* dan aspek PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) atau aktivitas dalam kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan performa kinerja karyawan dengan aspek *Initiative*. Sedangkan hubungan antar aspek yang berada pada kategori rendah yaitu aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) atau kegiatan yang dilakukan dalam bekerja dapat meningkatkan aktivitas dalam kehidupan pribadi dengan aspek *capability*.

Gambaran psikologis hubungan antara aspek yang berada ke dalam kategori kuat yaitu karyawan yang memiliki WIPL (*Work Interference with Personal Life*) atau intervensi dari pekerjaan yang berpengaruh terhadap kehidupan pribadi tinggi mempunyai karakteristik bahwa pekerjaan karyawan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadinya sehingga berkontribusi terhadap aspek *Promptness* yang tinggi juga dengan karakteristik karyawan merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai target sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Sedangkan aspek PLIW (*Personal Life Interference with Work*) atau intervensi dari kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dengan aspek *communication* yang mempunyai gambaran psikologis yaitu karyawan dengan PLIW (*Personal Life Interference with Work*) atau intervensi dari kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap pekerjaan tinggi dicirikan dengan kehidupan pribadi

karyawan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan karyawan sehingga berkontribusi dengan aspek *communication* yang tinggi dicirikan dengan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik terhadap atasan dan rekan kerjanya. Hubungan antar aspek yang berada pada kategori rendah memiliki gambaran psikologis yaitu karyawan dengan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) rendah dicirikan dengan pekerjaan karyawan tidak dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi karyawan sehingga berkontribusi dengan aspek *capability* yang rendah dengan dicirikan karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya ketika bekerja.

Kategorisasi data penelitian ini dibedakan menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berdasarkan hasil pengolahan kategorisasi data penelitian, skala *Work-Life Balance* memiliki skor tertinggi 95 dan skor terendah 19. Dari hasil analisis statistik diperoleh mean sebesar 65,36 dan standar deviasi 13,44. Hasil dari distribusi frekuensi relatif pada skala *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa sampel yaitu karyawan wanita yang sudah menikah memiliki *Work-Life Balance* sangat rendah sebanyak 3 orang (6,4%), kategori rendah sebanyak 12 orang (2,5%), kategori sedang sebanyak 13 orang (27,7%) dan kategori tinggi sebanyak 19 orang (40,4%).

Hasil kategorisasi data skala kinerja karyawan menunjukkan skala bahwa kinerja karyawan memiliki skor tertinggi 175 dan skor terendah 35. Dari hasil analisis statistik diperoleh mean sebesar 135,87 dan standar deviasi sebesar 15,54. Hasil dari distribusi frekuensi relatif pada skala kinerja karyawan

menunjukkan bahwa sampel yaitu karyawan wanita yang sudah menikah memiliki performa kinerja kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (4,3%), kategori rendah sebanyak 10 orang (21,3%), kategori sedang sebanyak 23 orang (48,9%), kategori tinggi sebanyak 9 orang (19,1%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (6,4%).

Hasil kategorisasi ini dapat membantu pihak HR dalam penilaian kinerja karyawan. Sehingga dapat membantu perusahaan untuk mengetahui siapa saja karyawan yang memiliki *work-life balance* dan kinerja karyawan yang rendah untuk dapat dilakukan evaluasi oleh perusahaan agar *work-life balance* dan kinerja tersebut meningkat. Selain itu perusahaan juga perlu mengatasi permasalahan yang masih menjadi *problem* bagi atasan, pimpinan maupun pihak HRD yang berkaitan dengan karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah perlu mengoptimalkan penerapan *Islamic work ethic* yang menjadi landasan perusahaan melalui budaya kerja yang diimplementasikan ke dalam kehidupan sehari-hari, sehingga karyawan mampu menyeimbangkan perannya baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain dari sisi karyawan, perusahaan juga perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan agar mendorong karyawan tersebut untuk mengoptimalkan penerapan *Islamic work ethic*-nya sehingga terbentuklah *work-life balance* pada karyawan yang tepat. Perusahaan perlu menerapkan peraturan jam kerja sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, mendisiplinkan karyawan terkait dengan jam operasional kerja, mengatur jam istirahat karyawan dengan tepat dan lain sebagainya.

Harapan peneliti kepada hasil penelitian ini kepada perusahaan untuk melihat dan memperhatikan hasil penelitian sebagai pertimbangan saran dan masukan kepada perusahaan terutama terkait karyawan. Selain itu, dari hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan yang dilihat dari hasil uji hipotesis *pearson correlation* yaitu sebesar 0,618 yang menyatakan hubungan bersifat positif dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan dengan tingkat pengaruh *Work-Life Balance* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan Kinerja Karyawan Wanita yang sudah menikah sebesar 38,2%. *Work-Life Balance* merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Harapan awal peneliti kepada penelitian ini yaitu perusahaan yang memiliki budaya kerja ke-Islaman tentunya memiliki karyawan yang sudah mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-harinya. Namun, pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang belum maksimal dalam penerapan nilai-nilai keislaman tersebut. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. *Work-Life Balance* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan namun kontribusi *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 38,2% dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

2. Pada proses pengambilan data, peneliti memiliki keterbatasan dalam akses kepada karyawan langsung karena peneliti hanya menyebarkan kuesioner secara online melalui HRD sehingga hal ini bisa memungkinkan sampel untuk memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Penelitian tentang *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan terbatas pada karyawan yang sudah menikah saja sehingga memungkinkan adanya perbedaan tingkat *work-life Balance* antara karyawan yang sudah menikah dengan yang belum menikah.
4. Peneliti memiliki keterbatasan untuk mengeksplor lebih dalam nilai-nilai ke-Islaman yang menjadi nilai *Islamic Work Ethic* pada karyawan sehingga tidak semua nilai ke-Islaman yang lain terlihat dan hanya melihat nilai ke-Islaman dari budaya kerja perusahaan.
5. Keterbatasan lainnya yaitu berkaitan dengan keterbatasan waktu penelitian, akses untuk berinteraksi secara langsung dengan karyawan dan tidak meneliti faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan *work-life balance* sebagai implementasi *Islamic work ethic* dengan kinerja karyawan wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho cinta Indonesia di Karanganyar, hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kinerja karyawan dengan melihat hasil analisis korelasi *Pearson* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r=0,618$ dengan tingkat signifikansi sebesar $p=0,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan wanita yang sudah menikah melalui penerapan *Islamic Work Ethic* berlandaskan budaya kerja perusahaan maka semakin tinggi pula performa kinerja karyawan wanita yang sudah menikah. Berdasarkan simpulan tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar $r=0,382$ menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti loyalitas karyawan, stress kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Namun, hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan bersifat positif dan signifikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan beberapa saran terkait dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan pemahaman kemampuannya terkait *work-life balance* melalui penerapan *Islamic Work Ethic* dan performa kinerja, dengan menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan sumber informasi untuk mengetahui bahwa meningkatnya performa kinerja karyawan dipengaruhi salah satunya oleh *work-life balance*. Karyawan juga diharapkan mampu untuk memahami kemampuannya dalam manajemen pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sehingga karyawan dapat mengatasi konflik peran ganda dan menyeimbangkan antara kedua kehidupan tersebut serta dapat meningkatkan performa dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mempertimbangkan hasil penelitian ini dan diharapkan mampu menghormati tanggung jawab karyawan di kehidupan pribadinya serta mendorong karyawannya untuk dapat menyeimbangkan kedua peran dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memperketat penerapan *Islamic Work Ethic*. Sehingga antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

karyawan menjadi seimbang dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang mendalam terkait *Work-Life* sebagai implementasi dari *Islamic Work Ethic* dengan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain *Work-Life Balance* dan disarankan untuk melakukan penelitian secara langsung sehingga bisa menangkap bahasa non verbal dari karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk melakukan penelitian dengan metode, lokasi penelitian dan populasi serta sampel yang berbeda dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubaker, M., Luobbad, M., Qasem, I., & Adam-Bagley, C. (2022). Work–Life-Balance Policies for Women and Men in an Islamic Culture: A Culture-Centred and Religious Research Perspective. *Businesses*, 2(3), 319–338. <https://doi.org/10.3390/businesses2030021>
- Agustini, P., Wardhani, R. D. A., Gustia, R., & Perdana, Y. (2022). Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *JIMPA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 2(1), 113–122.
- Ali, A. J., & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aslam, M. (2015). Influence of Work Life Balance on Employees Performance : Moderated by Transactional Leadership. *Journal of Resources Development and Management*, 10, 98–103.
- Chiekezie, O. M., Nzewi, H. N., Emejulu, G. A., & Chukwujama, C. N. (2016). Work Life Balance and Job Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State, Nigeria. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 4(6), 44–55.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.; P. A. Smith, Ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Firdaus, M. W. (2022). *Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi*. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/36632/2/18410199.pdf>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. (Vol. 63). ProQuest Information & Learning, US.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 77–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi, Vol. 8*, pp. 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hendryadi. (2018). Islamic Work Ethics (Iwe). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3*(2), 183–190. Retrieved from <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Hilman, A. M., & Ester, A. M. (2019). Peranan Sektor Industri Pengolahan Dalam Perekonomian Indonesia: Model Input-Output. *Media Ekonomi, 26*(1), 63–76. <https://doi.org/10.25105/me.v26i1.5210>
- Hulaify, A., & Syahrani, S. (2018). the Concept of Work Ethic in Order To Improve the Quality of Work in Islamic Economic Perspective. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 4*(1), 1–17. <https://doi.org/10.31602/alsh.v4i1.1455>
- Ibrahim, A., & Kamri, N. 'Azzah. (2013). Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach. *International Convention on Islamic Management, 135–163*.
- Kadiyono, A. L., & Firmansyah, A. M. (2020). Adaptasi Alat Ukur Islamic Work Ethics dalam Bahasa Indonesia. *Al-Qalb, 11*(2), 1–11.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Millennial di

- masa Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *Jurnal Nisbah*, 8(1), 23–39. Retrieved from <https://ojs.unida.ac.id/JN/article/view/5706/3088>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1). Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6483>
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research*, (Research Quarterly), 1–10.
- Marsudi, Febriani, R., Sa'diyah, C., & Pratika, Y. (2019). The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. *KnE Social Sciences*, 3(13), 559. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4231>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Melayansari, M., & Bhinekawati, R. (2020). *The Impact of Work-Balance on Employee Performance Mediated by Employee Loyalty (Lessons from Female Employees Working in International Environment in Greater Jakarta, Indonesia)*. 132(AICMaR 2019), 113–118. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.025>
- Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Zakaria, N. N. binti, & Chik, W. M. Y. W. (2019). Working Women and the Islamic Work-Life Balance Concept. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(11), 834–841. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i11/6603>
- Muslim, M. (2020). PHK pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 357–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.218>
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work life balance and employee performance in selected commercial banks in lagos state. *European*

- Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 424–439.
<https://doi.org/10.1108/09534810410554461>
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. Retrieved from <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FEB/article/view/1217>
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 8(2), 454–463. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31899/28945>
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di Salah Satu Universitas di Indonesia. *Jurnal Ecopreneur*.12, 3(2), 119–128. Retrieved from <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/778>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141.
<https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, R. P. N., & Anton, A. (2020). Wanita Karier Perspektif Islam. *SANGAJI: Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 4(1), 82–115.
<https://doi.org/10.52266/sangaji.v4i1.446>

- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). The Handbook of Work and Health Psychology. In *Science*. Retrieved from <http://doi.wiley.com/10.1002/0470013400>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Manuju.
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work-life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Joiurnal*, 1(1), 20–28. Retrieved from <https://ejournal.uniyo.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej1104>
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Sugiyanto, E. K., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(2), 317–330. <https://doi.org/10.18326/infl3.v14i2.317-330>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thevanes, N., & Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(5), 11–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- Tjia, E. C., Lim, A., Clarissa, C., Laura Denali, G., Leonard, J., Gabrielle, J., ... Kahfi, I. H. (2021). Pengaruh Pandemi Terhadap Penjualan Umkm Sektor Makanan Dan Minuman Di Kota Depok. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Indonesia*, 3(1), 102–119. <https://doi.org/10.21632/jpmi.3.1.102-119>
- Triccia, A. D., & Satiningsih. (2020). Hubungan antara Psychological Capital dengan Kinerja pada Karyawan di Perusahaan X. *Character: Jurnal Psikologi FIP Unesa*, 07(04).
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and

balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>

Zellawati, A., & Fasha, D. J. (2021). Work-Life Balance Pada Anggota Polisi Wanita Polres Salatiga Ditinjau Dari Dukungan Sosial Keluarga. *Image*, 01(2), 48–58. Retrieved from <https://unaki.ac.id/ejournal/index.php/image/article/download/426/357>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Aprillia Candra Dewi
Tempat Tanggal Lahir : Karanganyar, 11 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Karanganyar
No. Telp. : 082134779874
E-mail : candraaprillia19@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

TK : TK Aisyiyah Bustanul Athfal
SD : SD Muhammadiyah 1 Tegalgede
SMP : SMP N 4 Karanganyar
SMK : SMK N 1 Karanganyar
Perguruan Tinggi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Lampiran 2. Lembar *Expert Judgement***LEMBAR *EXPERT JUDGEMENT* SKALA PSIKOLOGI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ichsanti Prihandini, S.Psi., M.Psi.

Pekerjaan : Asesor SDM Aparatur

Instansi : BKD Pemasang

No. Telepon : 08562866216

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Aprillia Candra Dewi

NIM : 191141063

Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 5 Mei 2023

Yang menyatakan,



Ichsanti Prihandini, S.Psi., M.Psi.

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SKALA PSIKOLOGI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reisyahri Reiza Alfendra, S.Psi.
Pekerjaan : *Human Capital Consultant (HCC) Staff*
Instansi : Waskita Biro Konsultan Psikologi Surakarta
No. Telepon : 08819397044

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Aprillia Candra Dewi
NIM : 191141063
Status : Mahasiswi
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 7 Mei 2023

Yang menyatakan,



Reisyahri Reiza Alfendra, S.Psi.

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SKALA PSIKOLOGI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endah Fajri Arianti, M.Psi., Psikolog.

Pekerjaan : Psikolog

Instansi : Lingkar Psikologi

No. Telepon : 081910005150

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Aprillia Candra Dewi

NIM : 191141063

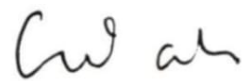
Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 8 Mei 2023

Yang menyatakan,



Endah Fajri Arianti, M.Psi., Psikolog

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SKALA PSIKOLOGI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Hikmah Ad-Della, S.Psi

Pekerjaan : Asisten Psikolog

Instansi : Rumah Sakit UNS

No. Telepon : 082137678563

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Aprillia Candra Dewi

NIM : 191141063

Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 8 Mei 2023

Yang menyatakan,



Nurul Hikmah Ad-Della, S.Psi

LEMBAR EXPERT JUDGEMENT SKALA PSIKOLOGI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kusnulia Rosita, M.Psi., Psikolog

Pekerjaan : Psikolog, Dosen

Instansi : Rumah Psikologi Surakarta

No. Telepon : 085643388272

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang terlampir layak untuk dipergunakan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh:

Nama : Aprillia Candra Dewi

NIM : 191141063

Status : Mahasiswi

Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 11 Mei 2023

Yang menyatakan,



Kusnulia Rosita, M.Psi., Psikolog

Lampiran 3. Lembar Validasi Rater

Skala *Work Life Balance*

Item	Rater 1		Rater 2		Rater 3		Rater 4		Rater 5		ΣS	Validitas	Ket.
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S			
WLB 1	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
WLB 2	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 3	4	3	3	2	5	4	4	3	5	4	16	0,800	Valid
WLB 4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	19	0,950	Valid
WLB 5	5	4	3	2	5	4	5	4	5	4	18	0,900	Valid
WLB 6	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
WLB 7	3	2	4	3	5	4	4	3	5	4	16	0,800	Valid
WLB 8	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 9	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	18	0,900	Valid
WLB 10	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 11	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 12	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 13	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	19	0,950	Valid
WLB 14	4	3	5	4	5	4	3	2	5	4	17	0,850	Valid
WLB 15	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 16	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 17	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 18	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 19	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 20	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 21	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 22	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 23	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 24	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 25	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 26	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 27	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
WLB 28	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
WLB 29	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	19	0,950	Valid
WLB 30	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid

Skala Kinerja Karyawan

Item	Rater 1		Rater 2		Rater 3		Rater 4		Rater 5		ΣS	Validitas	Ket.
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S			
KK 1	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	18	0,900	Valid
KK 2	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 6	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 7	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 8	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 9	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 10	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	18	0,900	Valid
KK 11	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 12	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 13	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	17	0,850	Valid
KK 14	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 15	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 16	4	3	3	2	4	3	5	4	5	4	16	0,800	Valid
KK 17	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	17	0,850	Valid
KK 18	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 19	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	18	0,900	Valid
KK 20	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	18	0,900	Valid
KK 21	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 22	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 23	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 24	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 25	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 26	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	18	0,900	Valid
KK 27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 28	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 29	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 30	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 31	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 32	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 33	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 34	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 35	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 36	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 37	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	19	0,950	Valid
KK 38	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 39	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	18	0,900	Valid
KK 40	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	17	0,850	Valid

Lampiran 4. Skala Penelitian

Skala *Work-Life Balance*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kegiatan yang saya lakukan di kehidupan pribadi membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja					
2	Saya tidak mampu mengatasi permasalahan yang terjadi di kehidupan pribadi ketika saya tidak puas bekerja					
3	Kelelahan setelah pulang bekerja membuat saya malas untuk melakukan berbagai hal yang ingin saya lakukan					
4	Saya malas bekerja ketika suasana hati saya memburuk karena masalah pribadi saya					
5	Pekerjaan membuat saya kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6	Saya menjadi bersemangat kembali setelah bertemu dengan keluarga ketika pulang bekerja					
7	Aktivitas dalam bekerja mampu mendorong saya untuk melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
8	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan					
9	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan					
10	Saya mampu melakukan aktivitas di kehidupan pribadi setelah pulang bekerja					
11	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
12	Saya mendapat keluhan dari keluarga ketika tidak memiliki waktu bersama keluarga karena sering lembur bekerja					
13	Performa kerja saya menurun ketika saya mempunyai masalah dengan keluarga yang belum diselesaikan					
14	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak gangguan yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					
15	Aktivitas di kehidupan pribadi memberi saya energi positif untuk bekerja					
16	Saya tidak mampu meluangkan waktu untuk keluarga ketika saya memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang berlebihan					

17	Pekerjaan saya mampu membuat suasana hati saya menjadi baik dan tenang ketika di rumah					
18	Kehidupan pribadi saya memburuk karena beban pekerjaan yang saya tanggung					
19	Kehidupan pribadi membantu saya menjadi santai dan siap untuk melakukan pekerjaan di hari berikutnya					
20	Saya tidak bisa bekerja secara efektif karena banyak hal di luar pekerjaan yang mengganggu saya bekerja					
21	Saya mampu memenuhi tanggung jawab di kehidupan pribadi ketika saya masih memiliki beban kerja yang belum saya selesaikan					
22	Aktivitas dalam kehidupan pribadi memberi saya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
23	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan di tempat kerja					
24	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
25	Saya tidak fokus bekerja ketika saya terus memikirkan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di kehidupan pribadi					
26	Saya mampu bersabar menghadapi permasalahan di kehidupan pribadi ketika saya memiliki beban kerja yang berlebihan					
27	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan, karena terlalu kewalahan dengan kesibukan di luar pekerjaan ketika bekerja					
28	Hal yang saya lakukan di tempat kerja, membantu saya mengatasi permasalahan di luar pekerjaan					
29	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi					
30	Saya bekerja dengan profesional tanpa mencampuradukkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya					

Skala Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan					

3	Rekan kerja saya bersedia membantu saya ketika saya kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
5	Saya menyerahkan hasil pekerjaan saya dalam keadaan rapi					
6	Saya menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain untuk diselesaikan					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
8	Saya terburu-buru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
9	Saya selalu mengecek ulang pekerjaan saya sebelum diserahkan kepada atasan					
10	Saya tidak peduli ketika hasil pekerjaan saya berantakan					
11	Saya bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya					
12	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab/kesadaran					
13	Saya tidak peduli terhadap hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan					
14	Saya berkoordinasi dengan atasan ketika mengerjakan pekerjaan yang sulit					
15	Target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan membuat saya kesulitan dalam mencapainya					
16	Saya merasa tidak nyaman bekerja ketika mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja saya					
17	Saya merasa keberatan ketika diminta mengerjakan pekerjaan yang sifatnya mendadak untuk diselesaikan ketika saya masih mengerjakan pekerjaan lain					
18	Kemampuan yang saya miliki kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
19	Saya kesulitan menyampaikan hambatan ketika mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
20	Saya merasa bersalah ketika hasil pekerjaan saya tidak sesuai dengan yang diharapkan					
21	Saya melewatkan beberapa tugas dari target yang diharapkan					
22	Saya tidak menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan					

23	Saya berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan yang diharapkan					
24	Saya menjadi tidak fokus ketika bekerja dalam suasana yang ramai					
25	Kemampuan yang saya miliki kurang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Saya berusaha untuk meminimalkan kesalahan ketika bekerja					
27	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan					
28	Saya menerima masukan atau saran dari atasan ketika saya berkonsultasi terkait pekerjaan saya					
29	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya merupakan amanah yang harus diselesaikan					
30	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
31	Saya tidak yakin dengan hasil pekerjaan saya					
32	Saya merasa malas untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
33	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan					
34	Saya menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan					
35	Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup bagi saya					
36	Saya tidak memperhatikan kualitas hasil pekerjaan saya					
37	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu yang sama					
38	Saya bersedia lembur ketika pekerjaan saya belum selesai					
39	Saya merasa tidak mendapat perlakuan yang sama dari atasan					
40	Saya enggan membantu rekan kerja ketika pekerjaan saya sudah selesai					

Lampiran 5. Uji Daya Beda dan Uji Reliabilitas

A. Uji Daya Beda Item

1. Hasil uji daya beda item Skala *Work-Life Balance* setelah item yang gugur dihilangkan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB2	61.96	162.302	.656	.931
WLB3	62.02	159.717	.592	.932
WLB4	61.91	161.253	.604	.932
WLB5	61.55	160.600	.759	.929
WLB8	61.62	161.894	.660	.931
WLB9	62.04	159.824	.732	.929
WLB11	61.43	157.598	.815	.927
WLB12	62.57	160.815	.629	.931
WLB13	62.11	157.097	.786	.928
WLB14	62.30	167.605	.499	.934
WLB16	62.30	158.388	.699	.930
WLB18	61.87	158.722	.779	.928
WLB20	62.00	167.609	.499	.934
WLB23	62.32	164.222	.528	.933
WLB24	62.00	164.391	.637	.931
WLB25	62.02	157.282	.813	.927
WLB27	61.66	166.751	.595	.932
WLB29	61.49	172.299	.385	.935
WLB30	61.34	173.751	.301	.936

2. Hasil uji daya beda item Skala Kinerja Karyawan setelah item yang gugur dihilangkan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	132.15	233.390	.315	.939
KK2	131.79	231.954	.513	.937
KK3	131.91	234.775	.349	.938
KK4	131.64	234.366	.393	.938
KK5	131.94	231.322	.498	.937
KK6	131.70	227.822	.567	.936
KK7	132.28	228.509	.551	.937
KK8	132.09	226.427	.552	.937
KK9	131.87	229.244	.662	.936
KK10	131.81	223.941	.686	.935
KK11	131.70	233.344	.450	.937
KK12	131.57	235.424	.338	.938
KK13	131.81	220.767	.726	.935
KK14	131.79	230.432	.601	.936
KK15	132.64	227.062	.540	.937
KK16	132.11	224.706	.579	.936
KK18	132.38	222.024	.651	.936
KK19	132.34	222.142	.684	.935
KK20	132.11	232.532	.320	.939
KK21	132.26	227.020	.554	.937
KK23	131.70	231.388	.528	.937
KK25	132.34	225.795	.599	.936
KK26	132.04	232.042	.350	.939
KK27	132.11	221.706	.760	.934
KK28	131.74	231.499	.457	.937
KK29	131.62	233.241	.325	.939
KK30	131.62	230.937	.548	.937
KK31	132.11	221.619	.717	.935
KK32	132.17	226.753	.479	.937
KK33	131.89	230.401	.577	.937

KK34	131.94	223.018	.659	.935
KK35	132.53	226.602	.557	.937
KK36	131.91	221.688	.720	.935
KK39	132.32	228.396	.421	.938
KK40	131.74	225.846	.516	.937

B. Uji Reliabilitas

1. Hasil uji reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	19

2. Hasil uji reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	35

Lampiran 6. Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

A. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WLB	.103	47	.200*	.963	47	.138
KK	.094	47	.200*	.987	47	.869

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

B. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK *	Between	(Combined)	7419.901	31	239.352	.974	.544
WLB	Groups	Linearity	4245.729	1	4245.729	17.281	.001
		Deviation from Linearity	3174.172	30	105.806	.431	.976
		Within Groups	3685.333	15	245.689		
Total			11105.234	46			

C. Uji Hipotesis *Pearson Product Moment Correlation*

Correlations

		WLB	KK
WLB	Pearson Correlation	1	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
KK	Pearson Correlation	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

D. Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.369	12.346

a. Predictors: (Constant), WLB

E. Korelasi antar Aspek

1. WIPL dengan *Promptness***Correlations**

		WIPL	Prompt
WIPL	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Prompt	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. PLIW dengan *Quality of Work***Correlations**

		PLIW	QoW
PLIW	Pearson Correlation	1	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
QoW	Pearson Correlation	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. PLIW dengan *Communication***Correlations**

		PLIW	Communication
PLIW	Pearson Correlation	1	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Communication	Pearson Correlation	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. WEPL dengan *Capability***Correlations**

		WEPL	Capability
WEPL	Pearson Correlation	1	.346*
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	47	47
Capability	Pearson Correlation	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. PLEW dengan *Initiative***Correlations**

		PLEW	Initiative
PLEW	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Initiative	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

F. Kategorisasi Data Penelitian

1. Skala *Work-Life Balance*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	3	6.4	6.4	6.4
	RENDAH	12	25.5	25.5	31.9
	SEDANG	13	27.7	27.7	59.6
	TINGGI	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

2. Skala Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT RENDAH	2	4.3	4.3	4.3
	RENDAH	10	21.3	21.3	25.5
	SEDANG	23	48.9	48.9	74.5
	TINGGI	9	19.1	19.1	93.6
	SANGAT TINGGI	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0		

Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian

Skala *Work-Life Balance*

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Σ
1	PNH	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	73
2	JLA	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	68
3	HPR	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	3	3	62
4	MHF	5	3	4	4	3	3	5	2	4	1	2	3	3	5	5	5	4	5	5	71
5	RM	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	41
6	W	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	65
7	L	3	2	4	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
8	SA	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	65
9	PH	4	2	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	74
10	NF	3	4	4	3	3	1	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	5	4	3	51
11	P	3	3	4	4	5	3	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	70
12	NDA	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59
13	DSW	3	4	3	2	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	54
14	LR	2	1	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	5	3	4	2	4	4	4	62
15	NSA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	27
16	SMY	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	80
17	RPS	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	57
18	IDW	4	5	4	4	5	4	5	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	75
19	RNH	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	WSR	5	5	4	4	4	4	5	2	3	4	3	4	2	4	5	3	4	4	4	73
21	SS	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	81
22	EY	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	2	2	4	5	5	5	5	81
23	R	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	78
24	M	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	80
25	NN	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
26	N	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
27	EW	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
28	ES	3	5	5	4	3	4	5	1	3	3	2	1	2	4	5	4	3	4	5	66
29	TR	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	2	2	78
30	WSM	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	84
31	PK	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
32	FA	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	72
33	SGY	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	75
34	PS	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72
35	SMS	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	1	3	5	5	5	5	83
36	SLR	3	2	1	4	1	3	4	2	1	3	1	3	3	3	2	1	3	2	5	47
37	YY	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	5	74
38	LTR	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	86
39	SGM	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	42
40	WSW	1	1	1	4	4	3	4	2	1	2	2	4	3	3	3	2	4	5	5	54
41	FU	5	4	2	4	5	4	3	2	1	3	4	3	3	1	3	2	4	4	3	60
42	YYA	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	46
43	DW	3	2	3	5	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	57
44	WNW	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	85
45	TS	3	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	60
46	NY	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	53
47	SMH	3	2	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	61

Skala Kinerja Karyawan

No.	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Σ	
1	PNH	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	150	
2	JLA	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	133	
3	HPR	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	5	122	
4	MHF	1	3	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	5	130	
5	RM	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	123	
6	W	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	135	
7	L	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	129	
8	SA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	128	
9	PH	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	1	151	
10	NF	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	138
11	P	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	139	
12	NDA	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	121	
13	DSW	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	132	
14	LR	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	135	
15	NSA	5	5	5	5	4	1	4	2	4	2	5	5	1	4	1	1	1	1	5	1	5	2	4	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	101	
16	SMY	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	
17	RPS	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	117	
18	IDW	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	159
19	RNH	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
20	WSR	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134
21	SS	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138
22	EY	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174
23	R	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	135	
24	M	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	122	
25	NN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
26	N	3	4	4	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	3	3	2	3	5	4	5	2	4	5	4	5	4	3	2	4	5	3	5	3	5	138	
27	EW	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	117	
28	ES	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	137	
29	TR	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	120	
30	WSM	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	149	

31	PK	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	144	
32	FA	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
33	SGY	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	141	
34	PS	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	141	
35	SMS	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	155
36	SLR	4	4	5	5	4	5	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	5	3	5	134	
37	YY	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	4	5	5	159	
38	LTR	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	161	
39	SGM	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	124	
40	WSW	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	155	
41	FU	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	131	
42	YYA	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	114	
43	DW	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	3	5	143
44	WNW	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	148
45	TS	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	1	5	4	4	4	4	2	4	4	5	140
46	NY	2	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	2	3	3	3	5	3	4	135
47	SMH	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	136

Lampiran 8. Surat Izin

Surat izin Pra Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
 Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
 Homepage : fud.iain-surakarta.ac.id E-mail : fud@iain-surakarta.ac.id

Nomor : B- 3494/Un.20/F.I/PP.01.1/09/2022 Surakarta, 07 Oktober 2022
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Ijin Pra-Penelitian

Kepada Yth
HR Departement Head PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia
 Jl. Dr. Muwardi, Badranasri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah 57712

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Islah., M. Ag
 NIP : 19730522 200312 1 001
 Pangkat : Pembina/(IV/a)
 Jabatan : Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
 UIN Raden Mas Said Surakarta Surakarta

Memohon izin Pra-Penelitian bagi mahasiswa kami:

Nama : Aprillia Candra Dewi
 NIM : 191141063
 Prodi : Psikologi Islam

Waktu Penelitian : 07 Oktober - 07 November 2022
 Lokasi : PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia (Brownies Cinta)
 Keperluan : Menyusun Latar Belakang Skripsi

Demikian surat ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Dr. Islah., M. Ag
 NIP. 19730522 200312 1 001

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
 Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
 Homepage : www.lain-surakarta.ac.id E-mail: fud.uin@lain-surakarta.ac.id

Nomor : B- 1663/Un.20/F.I/PP.01.1/5/2023 Surakarta, 19 Mei 2023
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth.

HR Department Head PT Berkah Ridho Cinta Indonesia

Jl. Dr. Muwardi, Cangakan Timur, Cangakan, Karanganyar, Jawa Tengah 57712

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Islah, M. Ag
 NIP : 19730522 200312 1 001
 Pangkat : Pembina Tk.I/(IV/b)
 Jabatan : Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta

Memohon izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Aprillia Candra Dewi
 NIM : 191141063
 Program Studi : Psikologi Islam

Waktu Penelitian : 19-25 Mei 2023
 Lokasi : PT Berkah Ridho Cinta Indonesia (Brownies Cinta)
 Judul Skripsi : Hubungan Work-Life Balance sebagai Implementasi dari Islamic Work Ethic dengan Kinerja Karyawan Wanita yang sudah menikah pada PT Berkah Ridho Cinta Indonesia di Karanganyar.

Demikian surat ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Dr. Islah, M. Ag
 NIP. 19730522 200312 1 001

Lampiran 9. Surat Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
 Jl. Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
 Homepage : www.iain-surakarta.ac.id E-mail: fud.uin@iain-surakarta.ac.id

SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Tim Turnitin Fakultas Ushuluddin dan Dakwah (FUD) UIN Raden Mas Said Surakarta menerangkan bahwa setelah melakukan cek plagiasi skripsi dengan menggunakan perangkat lunak **Turnitin** maka pihak di bawah ini:

Nama : APRILLIA CANDRA DEWI
 NIM : 191141063
 Program Studi : PI
 Judul Skripsi : HUBUNGAN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI IMPLEMENTASI DARI ISLAMIC WORK ETHIC DENGAN KINERJA KARYAWAN WANITA YANG SUDAH MENIKAH PADA PT BERKAH RIDHO CINTA INDONESIA DI KARANGANYAR
 Hasil Turnitin : 27 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiasi dengan "*Similarity Index*" di bawah 30 persen.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai syarat pelaksanaan munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 09/06/2023

Dekan,
 Wakil Dekan I,


 Dr. Hj. Kamila Adnani, M.Si.
 NIP. 19700723 200112 2 003

Lampiran 10. Hasil Cek Turnitin

APRILLIA CANDRA DEWI - PI			
ORIGINALITY REPORT			
27%	26%	14%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	stikespanakkukang.ac.id Internet Source		1%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source		1%
3	ejournal.unesa.ac.id Internet Source		1%
4	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source		1%
5	pi.fud.iain-surakarta.ac.id Internet Source		1%
6	dspace.uii.ac.id Internet Source		1%
7	core.ac.uk Internet Source		1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source		1%
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source		1%