

**Ranah Research**

E-ISSN: 2655-0865

Journal of Multidisciplinary Research and Development

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>DOI: <https://doi.org/10.38035/rj.v7i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Manajemen Waktu Terhadap *Work-Life Balance* pada Karyawan Divisi *Human Resource* di DKI Jakarta

Jivita Hita Salim¹, Barbie Marcia², Alfian Ricko Adithya³, Shalika Fatimah Zahra⁴, Rahmah Hastuti⁵

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, jivita.705220460@stu.untar.ac.id.

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, barbie.70522435@stu.untar.ac.id.

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, alfian.705220236@stu.untar.ac.id.

⁴Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, shalika.705220460@stu.untar.ac.id.

⁵Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, rahmahh@fpsi.untar.ac.id.

Corresponding Author: jivita.705220460@stu.untar.ac.id¹

Abstract: *Work competition is increasing, causing work-related stress among employees. To manage work stress, employees are expected to have time management skills. Furthermore, research shows that time management skills can create work-life balance, which improves individual quality of life. Although many studies have examined the influence of time management on work-life balance, none have specifically investigated this in the Human Resource (HR) profession. The HR profession carries different workloads compared to other positions. Therefore, this study aims to examine the effect of time management on work-life balance among employees in the Human Resource Division. Using a quantitative approach with purposive sampling technique, data were collected from 104 HR employees through questionnaires. The results indicate that time management significantly influences work-life balance with a contribution of 27.3% ($R^2 = 0.273$; $p < 0.001$). This finding shows that the better the time management skills of employees, the higher the level of work-life balance they experience. Further analysis shows that demographic variables such as gender and marital status do not significantly affect the relationship between time management and work-life balance. However, the number of children shows potential marginal influence, and daily working hours significantly affect the relationship between time management and work-life balance. Therefore, it is important for companies not only to promote time management skills but also to consider daily workload to improve employees' work-life balance, especially in the Human Resource division.*

Keyword: *Time Management, Work-life balance, Human Resource, Employee Stress.*

Abstrak: Persaingan kerja semakin meningkat, menimbulkan fenomena stres kerja pada karyawan. Untuk mengatasi stres kerja, karyawan diharapkan memiliki kemampuan manajemen waktu. Penelitian menemukan bahwa kemampuan manajemen waktu dapat menciptakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang meningkatkan kualitas hidup individu. Walaupun penelitian mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap *work-life balance* telah banyak dilakukan, belum ada yang secara spesifik menyelidiki profesi

Human Resource (HR). Profesi HR memiliki beban kerja berbeda dengan posisi lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menyelidiki pengaruh manajemen waktu terhadap work-life balance pada karyawan Divisi Human Resource. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik purposive sampling, data diperoleh dari 104 karyawan HR melalui kuesioner. Hasil menunjukkan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap work-life balance dengan kontribusi 27,3% ($R^2 = 0,273$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan semakin baik manajemen waktu karyawan, semakin tinggi tingkat work-life balance yang mereka rasakan. Analisis lanjutan menunjukkan variabel demografis seperti jenis kelamin dan status pernikahan tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan manajemen waktu dan work-life balance. Namun, jumlah anak berpotensi mempengaruhi secara marginal, dan jam kerja per hari terbukti signifikan mempengaruhi hubungan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong keterampilan manajemen waktu sekaligus memperhatikan beban kerja harian guna meningkatkan work-life balance karyawan, khususnya divisi Human Resource.

Kata Kunci: Manajemen Waktu, Work-life balance, Human Resource, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Jakarta menghadirkan persaingan kerja yang semakin ketat sehingga stres kerja pada karyawan meningkat. Pada sebuah survey yang dilakukan oleh Gallup.inc, ditemukan bahwa 25% karyawan di negara Asia Tenggara mengalami stres. Stres menjadi emosi yang paling sering dirasakan oleh pekerja di Asia Tenggara selain kesedihan (23%), kesendirian (20%) dan kemarahan (19%) (Gallup.inc, 2023). Tentu hal ini menjadi aspek yang perlu diperhatikan baik oleh perusahaan maupun karyawan, sebab stres kerja akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Oktaviani & Irmayanti, 2021). Karyawan dengan stres kerja tinggi berdampak negatif pada kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi, serta dapat menyebabkan masalah kesehatan mental (Alni, 2024). Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan dan akan mempengaruhi tingkat produktivitas, hilangnya semangat dan gangguan tidur (Safitri, 2020). Untuk mencegah stres yang diakibatkan oleh beban kerja berlebih, individu dapat berupaya untuk menjaga keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan karena keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan dapat meminimalisir tingkat stres (Urba & Soetjiningsih, 2022).

Sekarang sudah banyak karyawan yang mulai menyadari bahwa kehidupan kerja dan pribadi harus dijalani secara seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja atau Work-Life Balance, merupakan kesepadanan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon et al., 2019). Sedangkan menurut Fisher et al. (2009) keseimbangan kehidupan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih. Fisher et al (2009) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk Work-life balance, yaitu: Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Personal Life Enhancement of Work, dan Work Enhancement of Personal Life. Pertama, Work Interference with Personal Life. Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

Selanjutnya, Personal Life Interference With Work mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Dimensi Personal Life Enhancement Of Work mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang

dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Kemudian, Work Enhancement Of Personal Life mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa bila karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja (Kanwar et al., 2009; Utami, 2020). Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan (Augustine et al., 2022; Halimah et al., 2024). Dengan demikian, perusahaan akan semakin optimal dalam menjalankan fungsinya. Melihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja penting, maka perusahaan dan karyawan perlu mengupayakan hal tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan keseimbangan kehidupan kerja adalah dengan manajemen waktu (Kanwar et al., 2009).

Britton dan Tesser (1991) mendefinisikan manajemen waktu adalah praktik yang digunakan individu untuk mengelola waktu dan menetapkan prioritas mereka secara efektif sehingga dapat memaksimalkan produktivitas intelektual. Selain itu, Wesfix (2016) mengemukakan bahwa manajemen waktu bahwa manajemen waktu adalah tentang modifikasi waktu dan aktivitas menjadi sebuah sistem yang dapat beroperasi dengan baik dilihat dari efektivitas hasil dan efisiensi proses. Manajemen waktu ini dapat memberikan hasil yang lebih baik jika dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tentunya dengan disiplin. Terdapat metode yang dapat digunakan untuk mengatur waktu salah satunya yaitu Matriks Eisenhower. Menurut tulisan Millman et al. (2020) Matriks Eisenhower merupakan metode strategi dan perencanaan yang berbentuk diagram. Matriks ini membagi waktu menjadi empat kategori berdasarkan kepentingan dan urgensi lalu, tugas-tugas dikelompokkan sebagai: (a) Penting dan mendesak; (b) Penting tetapi tidak mendesak; (c) Mendesak tetapi tidak penting; dan (d) Tidak penting dan tidak mendesak.

Selama lima tahun terakhir, hubungan antara manajemen waktu dengan keseimbangan kehidupan kerja menjadi suatu hal yang menarik untuk dikaji oleh peneliti. Shaikh et. al (2022) menganalisis hubungan antara manajemen waktu dengan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan bank di Sindh, Pakistan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah kualitatif dengan teknik pengambilan data purposive sampling. Total 361 data diperoleh menggunakan Goal Setting and Priorities Scale (GSP), Mechanics of Time Management (MTM), Work-Life Balance Scale (WLB) dan Preference for the Organization (PFO) yang diadaptasi dari Time Management Behavior Scale (TMBS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sehingga individu perlu memperhatikan manajemen waktunya untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan dan kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa teknik untuk mengatur waktu sangat berhubungan dengan aktivitas kognitif dalam menetapkan tujuan dan menilai tugas dalam hal prioritas. Namun, Shaikh et.al (2022) menyebutkan bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa limitasi. Salah satunya adalah keterbatasan populasi dalam aspek geografi dan jenis pekerjaan. Sehingga, Shaikh et.al (2022) menyarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan latar belakang geografi dan budaya yang berbeda.

Peneliti lainnya yaitu Rahmah et.al (2024) melakukan analisis pengaruh kerja lembur, manajemen waktu dan kepuasan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan PT.X. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengambilan data melalui kuesioner dan metode analisis data Multiple Regression Analysis. Berdasarkan data yang didapatkan, semakin sering karyawan melakukan kerja lembur, maka tingkat keseimbangan kehidupan kerja akan menurun. Kemudian, manajemen waktu berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Bila karyawan memiliki

manajemen waktu yang baik, maka keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan meningkat sehingga akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, Zorec et al. (2021) mengkaji interaksi antara kelebihan beban kerja dan manajemen waktu dalam memprediksi performa kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada 127 pekerja. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu convenience sampling melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu yang efektif dapat menghasilkan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Namun, tidak dapat dibuktikan bahwa manajemen waktu memberikan efek positif terhadap performa kerja karena terdapat sejumlah faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut. Sama seperti riset yang dilakukan oleh Shaikh et al. (2022) terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian Zorec et al. Penelitian tersebut mengambil sampel sejumlah 127 orang, sehingga Zorec et al. merekomendasikan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian terhadap karyawan masih terbatas dalam aspek jenis pekerjaan dan geografi. Sehingga, penelitian selanjutnya disarankan untuk dilakukan dengan latar belakang geografi, budaya dan pekerjaan yang berbeda (Shaikh et.al, 2022; Zorec et al., 2021). Salah satu jenis pekerjaan yang belum pernah diteliti adalah profesi Human Resource. Berdasarkan studi literatur yang peneliti lakukan sebelumnya, belum ada penelitian yang mengkaji peran manajemen waktu dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap karyawan Human Resource (HR). Padahal Human Resource (HR) merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Yosepa, et al., 2020). HR yang berkualitas dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting dalam perusahaan yang kedepannya dapat menunjang kemajuan organisasi tersebut. Sehingga, dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting dalam memajukan organisasi yang bersangkutan (Nugroho, 2020). Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji peran dari manajemen waktu dalam menyeimbangkan kehidupan karyawan yang bekerja sebagai Human Resource.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan desain survei untuk mengukur sejauh mana peran time management mempengaruhi work-life balance pada karyawan HR di Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang terdiri dari skala pengukuran kedua variabel tersebut dan dianalisis secara statistik. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling, khususnya purposive sampling, karena responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti karyawan tetap di divisi HR, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan bekerja di Jakarta. Penelitian ini dilakukan di berbagai perusahaan yang memiliki departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSD) atau Human Resource (HR) di Jakarta. Pengumpulan data dilakukan secara online menggunakan aplikasi kuesioner online yaitu Google Form. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui grup profesional, atau media sosial yang relevan. Analisis data, menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 26.

Alat ukur Time Management

Variabel manajemen waktu dalam penelitian ini diukur menggunakan Time Management Questionnaire yang dirancang oleh Britton dan Tesser (1991) kemudian diadaptasi oleh Chian dan Rostiana (2024). Dalam kuesioner, skala yang digunakan adalah skala Likert 1 sampai 5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju). Alat ukur TMQ memiliki tiga dimensi dengan total keseluruhan butir berjumlah 18. Tiga dimensi tersebut antara lain; Perencanaan Jangka Pendek, Sikap Terhadap

Waktu, dan Perencanaan Jangka Panjang. Alat ukur TMQ memiliki nilai reliabilitas yang tinggi ditandai dengan nilai Cronbach Alpha 0.881.

Alat ukur Work-life Balance

Variabel keseimbangan kehidupan kerja diukur menggunakan alat ukur Work-life Balance Scale yang dibuat oleh Fischer et al. (2009). Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert 1 sampai 5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju). Nilai Cronbach's Alpha pada alat ukur ini sebesar 0.880 yang menunjukkan bahwa skala reliabel. Alat ukur ini memiliki empat dimensi dengan total 17 butir. Dimensi dalam alat ukur ini antara lain; Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Work Enhancement of Personal Life dan Personal Life Enhancement of Work.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah 104 karyawan yang bekerja di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) atau Human Resource (HR). Telah bekerja di perusahaan yang berbasis di Jakarta minimal satu tahun. Penelitian ini melibatkan karyawan dengan rentang usia 21-70 tahun. Data demografi mengenai partisipan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Jenis kelamin partisipan

	Frequency	Percentages
Laki-laki	42	59,6%
Perempuan	62	40,4%

Tabel 2. Status pernikahan

	Frequency	Percentages
Belum menikah	52	50%
Sudah menikah	52	50%

Tabel 3. Jumlah anak

	Frequency	Percentages
Belum memiliki anak	60	57,7%
1 anak	22	21,2%
2 anak	18	17,3%
3 anak	4	3,8%

Tabel 4. Durasi jam kerja

	Frequency	Percentages
7 jam	10	9,6%
8 jam	64	61,5%
9 jam	28	26,9%
≥10 jam	2	1,9%

Tabel 5. Lama pengalaman kerja sebagai HR

	Frequency	Percentages
1-3 tahun	45	43,3%
4-6 tahun	27	26%
7-10 tahun	16	15,4%
≥10 tahun	16	15,4%

Uji normalitas menghasilkan angka 0.124 yang berarti data berdistribusi normal. Data bersifat homogen dibuktikan dengan nilai signifikansi uji homogenitas yaitu sebesar 0.241. Dengan ini data dinyatakan valid untuk dilakukan analisis regresi. Hasil regresi linear menunjukkan bahwa nilai F hitung = 38.392 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$, maka terdapat pengaruh antara variabel Time Management terhadap Work-life Balance.

Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.523. Dari output tersebut diperoleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.273 yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel manajemen waktu terhadap Work-life Balance adalah sebesar 27.3%. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance karyawan (Shaikh et.al, 2022; Rahmah et.al., 2024; Zorec et.al, 2021).

Tabel 6. Hasil regresi linear manajemen waktu dengan WLB

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	23.239		4.057	.000
TOT TM	.522	.523	6.196	.000

$R^2 = 0.273$; Adjusted $R^2 = 0.266$; $p < .001$

Analisis regresi moderasi dilakukan untuk menemukan pengaruh manajemen waktu terhadap work-life balance dengan moderasi keadaan demografis, seperti jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak yang dimiliki, jam kerja per hari serta pengalaman kerja sebagai Human Resource. Pada variabel jenis kelamin, nilai R Square sebesar 0.274 dan nilai signifikansi adalah 0.988 ($p > 0.05$). Angka ini menunjukkan bahwa tidak terdapat moderasi yang signifikan antara jenis kelamin dengan pengaruhnya pada manajemen waktu dan work-life balance. Sehingga, diperoleh hasil bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi kemampuan manajemen waktu dan keadaan work-life balance pada partisipan penelitian.

Tabel 7. Hasil regresi moderasi dengan variabel jenis kelamin

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	23.219		2.759	.007
TOT TM	.519	.520		.000
TMxJK	.011	.036		.949
JK	-.170	-.008		.988

$R^2 = 0.274$; Adjusted $R^2 = 0.252$; $p < .001$

Tabel 8. Pengaruh TM dengan WLB pada perempuan

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	23.219		2.813	.007
TOT TM	.519	.487	4.315	.000

$R^2 = 0.237$; Adjusted $R^2 = 0.224$; $p < .001$

Tabel 9. Pengaruh TM dengan WLB pada laki-laki

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	23.049		2.807	.008
TOT TM	.530	.565	4.329	.000

$R^2 = 0.319$; Adjusted $R^2 = 0.302$; $p < .001$

Lalu, analisis juga dilakukan untuk melihat perbedaan pengaruh manajemen waktu dengan work-life balance pada masing-masing jenis kelamin. Hasilnya pada sampel perempuan, pengaruh manajemen waktu terhadap work-life balance sebesar 23,7%. Sedangkan pada sampel laki-laki, manajemen waktu berpengaruh terhadap work-life balance sebesar 31,9%. Dapat disimpulkan, manajemen waktu lebih berdampak pada tingkat work-life balance laki-laki daripada perempuan.

Tabel 10. Hasil regresi moderasi dengan variabel status pernikahan

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	19.987		2.578	.011
TOT TM	.539	.540	4.710	.000
Status pernikahan	7.528	.381	.671	.504
TMxStatusPernikahan	-.049	-.172	-.300	.765

$R^2 = 0.319$; Adjusted $R^2 = 0.299$; $p < .001$

Dalam konteks status pernikahan dan interaksinya dengan manajemen waktu, hasil menunjukkan bahwa status pernikahan tidak signifikan dalam memprediksi work-life balance ($p = 0.765$). Artinya, status pernikahan tidak memoderasi pengaruh manajemen waktu terhadap work-life balance. Namun, pada variabel jumlah anak, terdapat interaksi yang cukup kompleks. Jumlah anak tidak secara langsung mempengaruhi tingkat work-life balance ($p = 0.116$) namun, interaksi antara jumlah anak dengan manajemen waktu mendekati signifikansi ($p = 0.055$). Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah anak mungkin berperan sebagai moderator secara marginal, meskipun belum kuat secara statistik ($p < 0.05$).

Tabel 11. Hasil regresi moderasi dengan variabel jumlah anak

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	30.137		4.391	.000
TOT TM	.400	.401	3.933	.000
Jumlah anak	-8.404	-.759	-1.586	.116
TMxAnak	.153	.940	1.941	.055

$R^2 = 0.323$; Adjusted $R^2 = 0.303$; $p < .001$

Berdasarkan hasil analisis, interaksi antara jam kerja sehari dengan manajemen waktu memiliki pengaruh terhadap work-life balance sebesar 32.9% dengan nilai signifikansi ($p = 0.016$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jam kerja memoderasi pengaruh manajemen waktu dengan work-life balance pada karyawan.

Tabel 12. Hasil regresi moderasi dengan variabel jam kerja sehari

Variabel	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	81.893		3.537	<.001
TOT TM	-.291	-.291	-.846	.399
Lama jam kerja	-27.057	-1.726	-2.615	.010
TMxJam	.375	1.829	2.447	.016

$R^2 = 0.329$; Adjusted $R^2 = 0.309$; $p < .001$

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, terdapat pengaruh antara manajemen waktu dengan work-life balance. Temuan ini serupa dengan hasil yang didapatkan oleh Shaikh et.al (2022) pada karyawan bank. Rahmah et al (2024) mengutarakan hal yang serupa, yaitu manajemen waktu memiliki pengaruh terhadap work-life balance pada karyawan perusahaan. Akan tetapi, penemuan ini berbeda dengan hasil yang didapatkan oleh Agustin et.al (2023) yaitu manajemen waktu tidak berpengaruh terhadap work-life balance pasangan suami istri yang tidak memiliki ART (Asisten Rumah Tangga).

Manajemen waktu mempengaruhi work-life balance sebesar 27.3% sedangkan, 72,7% keadaan work-life balance karyawan dipengaruhi oleh hal lain. Ini disebabkan karena banyak faktor lain dalam konteks sosial atau organisasi yang dapat mempengaruhi work-life balance. Haar et.al (2018) menemukan bahwa dukungan atasan dan otonomi kerja turut berpengaruh positif terhadap work-life balance. Kedua hal tersebut merupakan sumber daya kontekstual yang dapat membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dengan peran kehidupannya. Selain dukungan dan otonomi kerja, Rahmah et al (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap work life balance. Sedangkan, jam kerja lebih berpengaruh negatif terhadap work-life balance karyawan.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh lebih besar pada work-life balance laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Perempuan lebih sering mengalami fragmentasi waktu (time fragmentation) yaitu kondisi ketika aktivitas mereka terpecah akibat keharusan menjalankan berbagai peran secara simultan, seperti mengelola pekerjaan dan tanggung jawab domestik (Lu, 2023). Meskipun memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, perempuan tetap menghadapi tantangan dalam

mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi secara stabil karena waktu dan fokus mereka terbagi di antara berbagai tuntutan peran. Fenomena ini dapat menjelaskan mengapa pengaruh manajemen waktu pada work-life balance perempuan tidak sebesar laki-laki.

Sedangkan dengan moderasi jenis kelamin dan status pernikahan, tidak ada pengaruh signifikan manajemen waktu terhadap work-life balance. Akan tetapi, terdapat moderasi signifikan pada interaksi antara manajemen waktu dengan durasi kerja per hari dan pengaruhnya terhadap work life balance. Ini menunjukkan bahwa jam kerja dapat meningkatkan atau mengurangi kemampuan manajemen waktu dan secara tidak langsung mempengaruhi keadaan work-life balance. Pada konteks jumlah anak, anak memoderasi pengaruh manajemen waktu dengan work-life balance secara marginal. Meskipun efek interaksi tersebut belum signifikan secara statistik pada umumnya ($p = 0.055$), peningkatan nilai R^2 dari 0.273 menjadi 0.323 mengindikasikan kemungkinan adanya efek moderasi yang lemah dari jumlah anak terhadap hubungan antara manajemen waktu dan work-life balance.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran manajemen waktu terhadap work-life balance pada karyawan divisi human resource di DKI Jakarta. Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang dilakukan dengan teknik non probability sampling purposive sampling menunjukkan moderasi jam kerja sehari memiliki pengaruh. Pada jenis kelamin, manajemen waktu lebih berdampak pada tingkat work-life balance laki-laki (31,9%) dibandingkan perempuan (23,7%). Kemudian jam kerja memoderasi pengaruh manajemen waktu dengan work-life balance pada karyawan sebesar 32,9%. Selain itu faktor status pernikahan serta jenis kelamin tidak memoderasi pengaruh manajemen waktu terhadap work-life balance. Pada aspek jumlah anak, anak tidak secara langsung mempengaruhi tingkat work-life balance. Akan tetapi, interaksi antara jumlah anak dengan manajemen waktu mendekati signifikansi. Maka dari itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempelajari moderasi jumlah anak dengan manajemen waktu terhadap work-life balance secara lebih spesifik agar interaksinya dapat diselidiki lebih mendalam.

REFERENSI

- Agustin, D., et al. (2023). Hubungan Time Management dengan Work Life Balance pada Pasangan Suami Istri Bekerja yang Tidak Memiliki Asisten Rumah Tangga. *Jurnal Psikologi Konseling*, 14(1), 53-63.
- Agustinus. A. K., et al. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Syntax Admiration*, 5(11), 4494–4506.
- Amanda, D. A. Efektifitas Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa dalam Berorganisasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*.
- Bratterud, H., et al. (2020). *The Sung Diagram: Revitalizing the Eisenhower Matrix*. Gewerbestrasse: Springer, Cham.
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace*. Washington, D.C:Gallup.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology*, 2, 165-183.
- Haar, J. M., et al. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Haar, J. M., et al. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Soc Indic Res*, 142, 261–282.

- Halimah, H., et al. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 15631–15640.
- Kadria, S. A. L. T. (2019). Hubungan Antara Burnout dengan Work Life Balance pada Perawat. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <https://repository.uin-suska.ac.id/20852/>
- Komari, N., et al. (2018). Kajian Teoritis Work Life Balance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 419-426.
- Lu, Z. (2023). Can Work Time Fragmentation Influence Workers' Subjective Time Pressure? The Roles of Gender and Parenthood. *Sociology*, 58(1), 194-212. <https://doi.org/10.1177/00380385231166893>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Masrul, M. R. A. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614-622.
- Mindandi, S. S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman DIY. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/37806/17311232.pdf?sequence=1>
- Nugroho, Y. A. B. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurdin, M. N. H., et al. (2024). Psikoedukasi Manajemen Waktu untuk Mencapai Work Life Balance PT. Makassar Megaputra Prima. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 192-199.
- Rahmah, N. A., & Gustomo, A. (2024). Analysis Of Overtime Work, Time Management, And Job Satisfaction On Employees' Work-Life Balance (Study At PT. Idricipta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung). *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 1813-1828
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, 4(2), 129-141.
- Setianto, D. P., et al. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8078-8083.
- Syaikh, S., et al. (2023). Hubungan antara Perilaku Manajemen Waktu dan Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan. *Etika Ekonomi*, 22(1), 119-130.
- Utami, E. B., et al. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Winn Gas). *Jurnal STEI Indonesia*, 2-10.
- Wicaksana, S. A., et al. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137-243.
- Yosepa, H., et al. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 (3), 742.
- Zebua, E. K., et al. (2023). Pentingnya Manajemen Waktu Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(2), 2060-2071.
- Zorec, I., et al. (2021). The Interplay Among Work Overload and Time Management in Predicting Job Performance and Work-Life Balance. *Dynamic Relationships Management Journal*, 10(2), 47-65.