

## GAMBARAN *WORK-LIFE INTEGRATION* PADA *FULL TIME EMPLOYEES*

Naila Khansa Almaira<sup>1</sup>, Rafa Akbar Salivian Alkahfi<sup>2</sup>, Valerie Alicia Erica Rumbajan<sup>3</sup>,  
Agnes Vania Yahya<sup>4</sup>, Daniel Lie<sup>5\*</sup>.

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

### Article Info

#### Article History

Submitted:

29<sup>th</sup> April  
2025

Final Revised:

13<sup>th</sup> August  
2025

Accepted: 13<sup>th</sup>

August 2025

### Abstract

**Background:** This study explores the depiction of work-life integration among full-time employees. Changes in organizational culture and technology have blurred the boundaries between work and personal life, requiring employees to manage professional demands while maintaining personal well-being. WLI, which consists of work-to-life and life-to-work dimensions, emphasizes dynamic integration rather than strict separation, potentially enhancing productivity and reducing stress. **Objective:** The aim of this research is to further understand and explore the depiction of work-life integration (WLI) among full-time employees. **Method:** A quantitative approach was used with non-probability sampling techniques and purposive sampling methods involving 110 full-time employees as respondents. **Results:** The findings indicate that the level of work-life integration among full-time employees falls within the moderate category ( $M = 3.88$ ). The work-to-life dimension shows a higher level of integration ( $M = 4.19$ ) compared to the life-to-work dimension ( $M = 3.58$ ). **Conclusion:** These findings suggest that the integration between work and personal life is at a moderate level, indicating a fairly balanced relationship between the two domains.

**Keywords:** Work-life-integration, Work-to-life, life-to-work, full-time worker.

### Abstrak

**Latar Belakang:** Penelitian ini membahas gambaran mengenai *work-life integration* pada pekerja *full-time*. Perubahan budaya organisasi dan kemajuan teknologi telah mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menuntut karyawan untuk mengelola tuntutan profesional sambil tetap menjaga kesejahteraan personal. WLI, yang terdiri dari dimensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, menekankan integrasi dinamis dibandingkan pemisahan ketat, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengeksplorasi lebih lanjut dalam memahami gambaran mengenai *work-life integration* (WLI) pada pekerja *full-time*. **Metode:** Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik *non-probability sampling* dan metode *purposive sampling* terhadap 110 responden yang bekerja secara *full-time*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat integrasi pekerja *full-time* berada di kategori sedang ( $M=3.88$ ). Dimensi *work-to-life* menunjukkan tingkat integrasi yang lebih tinggi ( $M=4.19$ ) dibandingkan dimensi *life-to-work* ( $M=3.58$ ). **Kesimpulan:** temuan ini dikategorikan sedang yang artinya menunjukkan bahwa integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berada pada tingkat yang cukup seimbang

**Kata kunci:** Integrasi-kehidupan-kerja, Pekerja penuh waktu, Karyawan



This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

Copyright © 2025 by Author,  
Published by Universitas  
Muhammadiyah Gresik

\*email: daniell@fpsi.untar.ac.id  
Psikologi, Universitas Tarumanagara  
Letjen S. Parman St No.1, Jakarta Barat.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi bertujuan untuk mencapai kesuksesan dalam mewujudkan visi dan misinya. Di dunia kerja modern, perkembangan teknologi dan transformasi budaya organisasi terus mengubah cara individu berinteraksi dengan pekerjaannya. Transformasi digital membawa perubahan dalam struktur organisasi dan budaya kerja, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dari mana saja (Ahmetya dkk, 2023). Seiring dengan perubahan ini, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur, karena pekerjaan tidak lagi terbatas pada ruang kantor atau jam kerja yang kaku (Eurofound, 2022). Banyak perusahaan menerapkan kebijakan yang memungkinkan pekerjaan dilakukan dari berbagai lokasi dan waktu yang lebih fleksibel, memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk menyesuaikan ritme kerja mereka (Kossek dkk, 2021). Namun, perubahan ini juga membawa tantangan tersendiri, terutama bagi pekerja *full-time* yang harus mengelola berbagai tuntutan profesional sambil tetap menjaga keseimbangan kehidupan pribadinya.

Sebagai elemen utama dalam organisasi, pekerja *full-time* memiliki peran krusial dalam memastikan kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada Februari 2024 menyatakan bahwa pekerja *full-time* merupakan penduduk bekerja dengan jumlah jam kerja di atas 35 jam seminggu dengan rata-rata 7-8 jam kerja per harinya. Berdasarkan data BPS pada Februari 2024, sebanyak 65,5% dari total penduduk bekerja merupakan pekerja *full-time*, dengan 25% pekerja paruh waktu dan 8% pengangguran. Hal ini menandakan dominannya peran pekerja *full-time* dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia.

Meskipun pekerja *full-time* memegang peran dominan dalam struktur ketenagakerjaan, tantangan yang mereka hadapi tidak hanya terbatas pada beban kerja, tetapi juga pada keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Sebuah studi yang diterbitkan dalam *American Sociological Review* pada tahun 2017 menemukan bahwa 70% pekerja di Amerika Serikat berjuang untuk mencapai keseimbangan yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selain itu, survei yang dilakukan oleh Hay Group (2014) mengungkapkan bahwa 39% responden merasa tidak memiliki keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan 27% responden bekerja di perusahaan yang tidak mendukung keseimbangan tersebut, sehingga mereka berencana mencari pekerjaan baru dalam dua tahun ke depan. Berdasarkan laporan dari *The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2023, sekitar 50% pekerja di berbagai sektor melaporkan bahwa mereka bekerja lebih dari 40 jam per minggu, dengan sebagian besar masih terlibat dalam pekerjaan mereka di luar jam kerja formal. Hal tersebut menunjukkan bahwa fenomena ini telah mengubah karakteristik waktu kerja, memungkinkan komunikasi dan tugas pekerjaan berlangsung di luar jam kantor, sehingga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur (Eurofound, 2023). Fenomena ini terlihat dari bagaimana pekerja *full-time* sering kali membawa pekerjaan ke dalam kehidupan pribadinya, seperti mengecek *e-mail* kantor di waktu

senggang, menghadiri rapat virtual di luar jam kerja, atau menyelesaikan tugas saat akhir pekan. Bahkan, beberapa pekerja merasa sulit untuk benar-benar melepaskan diri dari tanggung jawab pekerjaan meskipun sedang berada di rumah atau dalam waktu luang mereka. Hal ini dapat memberikan fleksibilitas lebih besar untuk mewujudkan tanggung jawab atas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Situasi ini mencerminkan bagaimana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, di mana aspek profesional dan personal saling menyatu dalam keseharian pekerja.

Konsep yang menjelaskan fenomena ini dalam ilmu psikologi adalah *Work-Life Integration* (WLI). WLI merupakan kemampuan adaptasi para pekerja yang secara penuh menggabungkan dan mengkombinasikan saat bekerja dan saat bersama dengan keluarga (Rachmawati dkk, 2021). WLI terdiri atas dua dimensi. Pertama, *Work-to Life* (WTL) dan *Life-to work* (LTW) yang menggambarkan bagaimana pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan sebaliknya (Wepfer dkk 2018). Pendekatan ini menekankan pentingnya mengintegrasikan tanggung jawab pekerjaan ke dalam kehidupan sehari-hari tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi, yang berpotensi meningkatkan produktivitas serta mengurangi stres.

Berbeda dengan *Work-Life Balance* (WLB) yang menekankan pemisahan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, WLI menggambarkan bagaimana individu menyesuaikan kedua aspek tersebut secara dinamis agar dapat berjalan bersamaan. (Wepfer dkk, 2018). Pendekatan ini menekankan pentingnya mengintegrasikan tanggung jawab pekerjaan ke dalam kehidupan sehari-hari tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi, yang berpotensi meningkatkan produktivitas serta mengurangi stres. Selain fleksibilitas, WLI juga menawarkan beberapa keuntungan yang membuatnya semakin diminati oleh organisasi dan pekerja. Pertama, WLI dapat meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan pekerja untuk mengatur jadwal kerja mereka sesuai dengan ritme pribadi mereka, yang dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja (Kossekk dkk, 2021). Kedua, pendekatan ini dapat mengurangi tingkat stres, karena individu tidak dipaksa untuk memilih antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi justru dapat mengelola keduanya secara lebih harmonis (Allen dkk, 2020).

Mengingat pentingnya WLI dalam kehidupan pekerja, berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami sejauh mana individu dapat mengintegrasikan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Namun, hasil penelitian menunjukkan tingkat WLI yang bervariasi di berbagai kelompok pekerja. Dengan menggunakan skala *Likert* 1-7, *mean* hipotetik WLI yang menjadi batas antara kategori rendah dan tinggi. Penelitian oleh Tawfik (2021), menemukan bahwa dokter di Amerika Serikat memiliki tingkat WLI yang rendah dengan *mean* 3,02. Di sisi lain, studi oleh Jena et al. (2021) menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit India berada pada tingkat sedang dengan *mean* 3,73. Sementara itu, Panatik dkk (2022) menemukan bahwa staf pendidikan tinggi memiliki tingkat WLI yang tinggi dengan *mean* 4,98. Variasi dalam tingkat WLI ini menunjukkan bahwa belum ada pola yang konsisten. Selain itu, sejauh ini belum ada penelitian yang secara khusus meneliti WLI dengan fokus pada pekerja *full-time*. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan kembali guna mengeksplorasi lebih lanjut dalam memahami gambaran mengenai WLI pada pekerja *full-time*.

## METODE PENELITIAN

### Sampel atau Populasi

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja *full-time* yang bekerja minimal 8 jam per hari di kantor selama 5 hari dalam seminggu, dengan pengalaman kerja minimal satu tahun dan pendidikan minimal SMA atau sederajat. Berdasarkan data yang dikumpulkan, partisipan terdiri atas 120 partisipan, namun terdapat 10 partisipan yang dieliminasi karena tidak sesuai dengan kriteria partisipan. Partisipan merupakan pekerja *full-time* di berbagai sektor industri di Indonesia, terdiri dari 44 laki-laki (40%) dan 66 perempuan (60%). Mayoritas partisipan berusia 20-25 tahun (50,9%), diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun (17,3%) dan 31-35 tahun (14,5%). Dari segi pendidikan, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 (75,5%), sedangkan lainnya berasal dari latar belakang SMA/SMK/Sederajat (14,5%), S2 (9,1%), dan Diploma (0,9%). Mayoritas partisipan bekerja sebagai karyawan tetap (65,5%), sementara 30,9% berstatus kontrak, dan sisanya merupakan magang (1,8%) atau pemilik usaha (1,8%). Partisipan berasal dari berbagai bidang industri, dengan sektor terbesar adalah *Food and Beverage*, Pariwisata, dan *Hospitality* (40,9%), disusul oleh Keuangan dan Asuransi (11,8%), Manufaktur (10,9%), Ritel dan Grosir (10,0%), serta bidang lainnya. Sebagian besar partisipan memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun (55,5%), diikuti oleh mereka yang telah bekerja selama 3-4 tahun (19,1%) dan kelompok dengan pengalaman kerja lebih lama. Dari segi pola kerja, mayoritas bekerja 5 hari dalam seminggu (70,9%) dengan durasi kerja 8-9 jam per hari (77,3%). Dalam aspek tempat tinggal, 56,4% partisipan masih tinggal bersama orang tua, sementara 43,6% tinggal terpisah. Sebagian besar partisipan belum menikah (65,5%), 30% sudah menikah, dan sisanya berstatus cerai hidup (0,9%) atau tidak menikah dengan alasan lain (3,6%). Mayoritas partisipan tidak memiliki anak (74,5%), sementara 9,1% memiliki 1 anak, 13,6% memiliki 2 anak, dan 2,7% memiliki 3 anak. Dalam hal status pekerjaan pasangan, 64,5% partisipan belum atau tidak menikah, sedangkan dari mereka yang sudah menikah, 26,4% memiliki pasangan yang bekerja, dan 9,1% memiliki pasangan yang tidak bekerja. Terakhir, sebagian besar partisipan tidak memiliki Asisten Rumah Tangga (80%), sementara 20% memiliki ART di rumah mereka.

**Tabel 1. Data Demografik**

Demografik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	40%
	Perempuan	66	60%
Usia	20-25	56	50.9%
	26-30	19	17.3%
	21-35	16	14.5%

	36-40	8	7.3%
	41-45	4	3.6%
	>46	7	6.4%
Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	16	14.5%
	Diploma	1	0.9%
	S1	83	75.5%
	S2	10	9.1%
Status Pekerjaan	Karyawan tetap	72	65.5%
	Karyawan kontrak	34	30.9%
	Magang	2	1.8%
	Pemilik	2	1.8%
Bidang Usaha	<i>Food and Beverage, Pariwisata, dan Hospitality</i>	45	40.9%
	Keuangan dan Asuransi	13	11.8%
	Manufaktur	12	10.9%
	Ritel dan Grosir	11	10%
	Layanan Masyarakat dan pemerintahan	10	9.1%
	Konstruksi, Properti, dan Desain	9	8.2%%
	Jasa	4	3.6\$
	Transportasi dan Logistik	2	1.8%
	Lain-lain	4	3.6%
Hari Bekerja	4	2	1.8%
	5	78	70.9%

	6	28	25.5%
	7	2	1.8%
Jam Bekerja	5-9	92	84%
	10-15	18	16%
Tinggal dengan Orang Tua	Ya	62	56.4%
	Tidak	48	43.6%
Status Pernikahan	Menikah	33	30%
	Belum Menikah	72	65.5%
	Tidak menikah	4	3.6%
	Cerai Hidup	1	0.9%
Jumlah Anak	1	10	9.1%
	2	15	13.6%
	3	3	2.7%
	Tidak Punya	82	74.5%
Status Pekerjaan Pasangan	Saya belum/tidak menikah	71	64.5%
	Tidak Bekerja	10	9.1%
	Bekerja	29	26.4%
Kepemilikan Asisten Rumah Tangga	Memiliki	22	20%
	Tidak Memiliki	88	80%

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara dalam jaringan (daring) melalui *platform Google Form*, yang dapat diakses melalui tautan yang dibagikan kepada partisipan yang merupakan pekerja full-time di perusahaan. Setelah partisipan mengklik tautan tersebut, partisipan akan diarahkan ke kuesioner yang terdiri dari empat bagian. Pada bagian pertama, partisipan diminta untuk membaca *informed consent* yang menjelaskan tujuan penelitian, hak partisipan, serta jaminan kerahasiaan data. Partisipan diberikan dua pilihan jawaban, yaitu “*Ya, saya bersedia*” dan “*Tidak, saya tidak bersedia.*” Hanya partisipan yang memilih “*Ya, saya bersedia*”

yang dapat melanjutkan pengisian kuesioner. Bagian kedua berisi instruksi umum mengenai cara mengisi kuesioner dan dilanjutkan dengan pertanyaan-pertanyaan terkait variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Boundary Enactment Scale* (WLBES) yang dibuat oleh Wepfer dkk (2018) dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh peneliti. Kuesioner ini terdiri dari total 20 butir pernyataan, yang terbagi ke dalam dua dimensi utama, yaitu WTL dan LTW. Setiap dimensi terdiri dari 10 butir pernyataan, yang terbagi lagi menjadi lima pernyataan positif dan lima pernyataan negatif. Contoh pernyataan positif adalah “*Saya sering berkomunikasi dengan orang-orang dari pekerjaan saya selama waktu istirahat*” sedangkan contoh pernyataan negatif adalah “*Saya tidak pernah membawa pekerjaan ke rumah*”. Setiap pernyataan dalam kuesioner ini diukur menggunakan skala Likert 7 poin, di mana partisipan memilih angka 1 hingga 7 sesuai dengan perilaku mereka. Semakin dekat pilihan partisipan dengan suatu pernyataan, maka semakin mencerminkan perilaku partisipan. Semakin rendah skornya (mendekati 1) menunjukkan WLI yang rendah, yang berarti partisipan memiliki batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan semakin tinggi skornya (mendekati 7) menunjukkan bahwa WLI tinggi, yang berarti batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat tipis atau semakin tidak jelas. Uji reliabilitas terhadap kuesioner ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar dimensi WTL sebesar 0.808 dan LTW sebesar 0.777 yang menandakan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Setelah menjawab seluruh butir kuesioner, partisipan diarahkan ke bagian ketiga yang berisi informasi data diri. Pada bagian ini, partisipan diminta untuk mengisi data diri mereka, termasuk inisial, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, bidang usaha, status pekerjaan, lama bekerja, serta informasi keluarga dan pasangan. Terakhir, pada bagian keempat, partisipan akan diarahkan ke halaman penutup yang berisi ucapan terima kasih atas partisipasi mereka dalam penelitian ini serta informasi untuk membantu menyebarkan kuesioner.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Tahap pertama dalam analisis data adalah melakukan uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Setelah itu, dilakukan perhitungan mean untuk setiap dimensi, mean per soal, serta mean total untuk menggambarkan tingkat *Work-Life Integration* secara rinci. Selanjutnya, untuk mengetahui perbedaan *Work-Life Integration* berdasarkan jenis kelamin, dilakukan uji beda menggunakan *Independent Samples t-Test*.

### **HASIL**

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa *Work-Life Integration* (WLI), yang terdiri atas dua dimensi yaitu *Work-to-Life* (WTL) dan *Life-to-Work* (LTW), memiliki distribusi data yang normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk skor total WLI adalah  $p = 0.540 (> 0.05)$ , nilai signifikansi untuk dimensi WTL adalah  $p = 0.148 (> 0.05)$ , dan nilai signifikansi untuk dimensi LTW adalah  $p = 0.007 (> 0.05)$ . Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada ketiga komponen tersebut terdistribusi secara normal.

**Tabel 2. Mean Hipotetik**

<i>Mean Hipotetik</i>	<i>Kategori</i>
Sangat Rendah	$X < 2.4$
Rendah	$2.4 < X \leq 3.4$
Sedang	$3.4 < X \leq 4.4$
Tinggi	$4.4 < X \leq 5.4$
Sangat Tinggi	$X > 5.4$

Kategorisasi didasarkan pada *mean hipotetik*. *Mean* hipotetik dapat diperoleh dengan menghitung rata-rata dan rentang dari data. Dalam penelitian ini, kategorisasi dibagi menjadi lima kategori, yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. *Mean* hipotetik dapat dilihat pada hasil kategorisasi yang disajikan dalam Tabel 2.

**Tabel 3. Mean Total & Dimensi**

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Kategori</i>
<i>Work Life Integration</i>	110	3.88	Sedang
<i>Work-to-Life</i>	110	4.19	Tinggi
<i>Life-to-Work</i>	110	3.58	Sedang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 3, nilai *mean* secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat WLI berada pada kategori sedang dengan nilai  $M = 3.88$ . Kategori sedang ini ditentukan berdasarkan rentang skala yang digunakan yaitu skala Likert 7 poin. Analisis lebih lanjut dilakukan terhadap masing-masing dimensi, yaitu WTL dan LTW. Hasil menunjukkan bahwa dimensi WTL memiliki *mean* lebih tinggi ( $M = 4.19$ ) dibandingkan dengan dimensi LTW ( $M = 3.58$ ), sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 3.2. Selain itu, analisis per butir dalam instrumen WLI menunjukkan adanya variasi dalam nilai *mean* setiap pernyataan. Beberapa butir memiliki *mean* yang lebih tinggi dibandingkan yang lain. Butir dengan nilai *mean* tertinggi adalah butir 4 ( $M = 4.58$ ), sedangkan butir dengan nilai *mean* terendah adalah butir 7 ( $M = 3.15$ ). Perbedaan ini mencerminkan variasi dalam persepsi responden terhadap aspek-aspek spesifik dalam WLI.

Rata-rata (mean) skor per butir pada instrumen WLI menunjukkan sejauh mana responden memberikan penilaian terhadap masing-masing pernyataan yang diukur. Tabel berikut menyajikan nilai *mean* untuk setiap butir:

**Tabel 4. Mean Per butir**

No.	Butir	Mean	Kategori
1.	Saya tidak pernah membawa pekerjaan ke rumah ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering membawa pekerjaan ke rumah 3.75	Sedang
2.	Saya tidak pernah lembur ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering lembur 4.23	Sedang
3.	Saya tidak pernah bekerja setelah jam kerja atau di akhir pekan ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering bekerja setelah jam kerja atau di akhir pekan 4.23	Sedang
4.	Saya tidak pernah memikirkan masalah pekerjaan selama waktu istirahat saya ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering memikirkan masalah pekerjaan selama waktu istirahat saya 4.58	Tinggi
5.	Saya tidak pernah berkomunikasi dengan orang-orang kantor selama cuti ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja selama cuti 4.18	Sedang
6.	Saya tidak pernah mengurus hal-hal pribadi saat berada di tempat kerja saya ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering mengurus hal-hal pribadi saat berada di tempat kerja saya 3.36	Rendah
7.	Saya tidak pernah datang terlambat untuk bekerja atau pulang lebih awal, untuk mengurus hal-hal pribadi ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering datang terlambat untuk bekerja atau pulang lebih awal, untuk hal-hal pribadi 3.15	Rendah
8.	Saya tidak pernah mengurus hal-hal pribadi selama jam kerja yang sudah ○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering mengurus hal-hal pribadi selama jam kerja yang sudah 3.22	Rendah

	dijadwalkan		dijadwalkan		
9.	Saya tidak pernah memikirkan hal-hal pribadi ketika sedang bekerja	○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering memikirkan hal-hal pribadi ketika sedang bekerja	3.82	Sedang
10.	Saya tidak pernah berkomunikasi dengan keluarga dan teman saya saat sedang bekerja	○ <sub>1</sub> ○ <sub>2</sub> ○ <sub>3</sub> ○ <sub>4</sub> ○ <sub>5</sub> ○ <sub>6</sub> ○ <sub>7</sub>	Saya sering berkomunikasi dengan keluarga dan teman saat saya sedang bekerja	4.32	Sedang

Berdasarkan data tersebut, butir dengan nilai *mean* tertinggi adalah Butir 4 ( $M = 4.58$ ), yang menunjukkan bahwa pernyataan pada butir tersebut mendapatkan tingkat persetujuan paling tinggi dari responden. Sementara itu, butir dengan nilai *mean* terendah adalah Butir 7 ( $M = 3.15$ ), yang mengindikasikan bahwa pernyataan pada butir ini cenderung kurang disetujui oleh responden dibandingkan butir lainnya. Secara umum, sebagian besar butir berada pada kategori sedang hingga tinggi jika merujuk pada klasifikasi *mean* hipotetik yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap aspek-aspek WLI yang diukur cenderung positif, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih dapat ditingkatkan.

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat WLI berdasarkan faktor demografis, peneliti melakukan uji perbedaan menggunakan metode statistik yang sesuai, seperti *t-test* atau ANOVA tergantung pada jumlah kelompok dalam variabel demografis yang dianalisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam WLI berdasarkan faktor-faktor demografis yang diuji, termasuk usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan lama bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih besar dari 0.05 pada seluruh kategori demografis

## PEMBAHASAN

139 Berdasarkan hasil penelitian, tingkat WLI pada pekerja *full-time* berada pada kategori sedang merujuk pada *mean* hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berada pada tingkat yang cukup seimbang, tetapi tidak terlalu baik atau buruk. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang merasa cukup bisa mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Aditya et al., 2023). Namun, perlu ditekankan bahwa hasil ini tidak mencerminkan adanya keseimbangan yang seimbang antara segmen pekerjaan-ke-kehidupan (*work-to-life*) dan kehidupan-ke-pekerjaan (*life-to-work*). Perbedaan tersebut justru mengindikasikan bahwa dalam usaha menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan lebih mengutamakan kualitas kehidupannya daripada kualitas kehidupan pribadinya (Jessica dkk, 2023). Jika dilihat dari masing-masing dimensi, ditemukan bahwa

dimensi WTL memiliki *mean* yang lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi LTW. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan dari pekerjaan (WTL) cenderung lebih mempengaruhi kehidupan pribadi individu dibandingkan dengan sebaliknya, yaitu kehidupan pribadi yang mempengaruhi pekerjaan (LTW). Perbedaan pada kedua segmen ini menunjukkan bahwa dalam usaha untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung lebih memprioritaskan kualitas kehidupan kerja dibandingkan dengan kualitas kehidupan pribadi (Aditya dkk, 2023). Pekerja sering merasa perlu untuk membawa pekerjaan mereka ke dalam kehidupan pribadi, seperti terus memikirkan pekerjaan di luar jam kerja atau membawa tugas pekerjaan yang belum selesai ke rumah. Menurut Zaky (2022), kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, dengan pentingnya mengimplementasikan strategi yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja *full-time* berusaha untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, fokus utama mereka tertuju pada aspek profesional dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Beberapa hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti tekanan untuk memenuhi ekspektasi di tempat kerja, kebutuhan untuk mencapai target, atau bahkan kecenderungan untuk membawa pekerjaan ke rumah.

Salah satu butir yang memiliki nilai tertinggi adalah butir 4, yang berbunyi "*Saya sering memikirkan permasalahan pekerjaan selama waktu istirahat saya.*" Hal ini mengartikan bahwa pekerja merasa kesulitan untuk sepenuhnya melepaskan diri dari pekerjaan, bahkan di luar jam kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja lebih mampu membawa elemen pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi mereka dibandingkan sebaliknya. Salah satu alasan yang dapat menjelaskan temuan ini adalah fleksibilitas dalam pekerjaan yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja mereka agar lebih selaras dengan kehidupan pribadi, seperti yang dijelaskan oleh Samtharam dan Baskaran (2023). Namun, hal ini bukan berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbagi rata. Tupamahu dkk (2022), menyatakan bahwa karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan, seperti kehidupan sosial dan keluarga, sehingga menciptakan keseimbangan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini juga mencerminkan bahwa terdapat kebutuhan untuk mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih jelas. Ketika batas tersebut menjadi kabur, pekerja dapat mengalami kesulitan dalam menciptakan ruang pemulihan yang memadai di luar jam kerja.

Dalam upaya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan lebih cenderung memprioritaskan kualitas kehidupan kerja dibandingkan dengan kualitas kehidupan pribadi. Menurut Zaky (2022), kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, dengan pentingnya mengimplementasikan strategi yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja *full-time* berusaha untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, fokus utama mereka tertuju pada aspek profesional dan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Beberapa hal ini disebabkan

oleh faktor-faktor seperti tekanan untuk memenuhi ekspektasi di tempat kerja, kebutuhan untuk mencapai target, atau bahkan kecenderungan untuk membawa pekerjaan ke rumah. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan tersebut. Misalnya, melalui pengaturan beban kerja yang lebih realistis, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai waktu pribadi karyawan. Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya menjadi tanggung jawab individu semata, tetapi juga memerlukan peran aktif dari organisasi. Ketika pekerja merasa didukung dalam menjaga keseimbangan ini, maka bukan hanya kepuasan kerja yang meningkat, tetapi juga loyalitas dan produktivitas mereka terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Salah satu keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil adalah bahwa pengumpulan data dilakukan secara daring, yang membuat peneliti tidak dapat sepenuhnya mengontrol kejujuran dan objektivitas jawaban peserta. Kamsurya (2019), menyatakan kualitas data yang diperoleh melalui survei daring dapat dipengaruhi beberapa faktor, termasuk cara penentuan sampel, pola respon dari peserta, format pernyataan, serta alat yang digunakan untuk mengumpulkan tanggapan. Faktor ini dapat mempengaruhi keakuratan hasil, karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman atau pandangan mereka yang sebenarnya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih terkontrol atau metode kombinasi antara wawancara langsung dan survei secara langsung untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai WLI pada pekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan pekerja *full-time* masih mengalami tantangan dalam mengintegrasikan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Tingkat integrasi tersebut berada pada kategori sedang. Jika dilihat per dimensi, WTL berada pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan LTW. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja cenderung lebih mampu menyesuaikan atau mengintegrasikan pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi, namun sebaliknya pekerja masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kehidupan pribadi ke dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi bagi pekerja *full-time*. Jika tingkat WLI pekerja tinggi, perusahaan perlu mempertahankan kondisi ini dengan terus memberikan fleksibilitas dan dukungan terhadap kesejahteraan pribadi karyawan. Sebaliknya, jika WLI pekerja tergolong rendah, perusahaan disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakseimbangan tersebut dan memperkenalkan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan pribadi, seperti penyesuaian beban kerja dan waktu istirahat yang lebih baik, untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan dalam organisasi.

## Saran Teoritis

Peneliti menyarankan di penelitian selanjutnya untuk menambah luas penelitian dengan jumlah responden dan waktu penelitian sehingga memperoleh hasil yang lebih akurat, serta dapat menambah variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap pekerja *full-time*. Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain, seperti *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan), karena kedua variabel ini diketahui berpengaruh terhadap kemampuan pekerja *full-time* dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan pribadi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memperburuk *Work-Life Integration*, sementara dukungan dari organisasi dapat membantu pekerja mengelola keseimbangan tersebut dengan lebih baik. Selain itu juga, disarankan untuk melakukan penelitian secara langsung, berupa wawancara atau observasi agar memperoleh data yang lebih akurat dan terkontrol.

## Saran Praktis

Peneliti menyarankan terhadap tingkat WLI yang rendah dengan pekerja harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan adanya komunikasi terbuka untuk mengatur kebutuhan pribadi. Kemudian, untuk meningkatkan WLI, perusahaan wajib mengenalkan kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan pribadi seperti memberikan penyesuaian beban kerja, dan menetapkan waktu istirahat yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era baru ketenagakerjaan: Fleksibilitas pekerja digital pada era revolusi industri 4.0. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001–1015. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v9i4.4495>
- Amah, O. E., & Ogah, M. (2021). Work–life integration: Overview and trends. In O. E. Amah & M. Ogah (Eds.), *Work-life integration in Africa: A multidimensional approach to achieving balance* (pp. 17–29). Routledge.
- Borst, R. T., & Blom, R. (2021). HRM and well-being in the public sector. In A. Massey (Ed.), *Research handbook on HRM in the public sector* (pp. 172–188). Edward Elgar Publishing.
- Bryant, P. (2023). Student experience and digital storytelling: Integrating the authentic interaction of students' work, life, play and learning into the co-design of university teaching practices. *Education and Information Technologies*, 28(11), 14051–14069.
- Cavagnis, L., Russo, C., Danioni, F., & Barni, D. (2023). Promoting women's well-being: A systematic review of protective factors for work–family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(21), 6992.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification, and employee strain and distress. *Work, Employment and Society*, 28(4), 589–610.
- Eurofound. (2023). *Living and working in Europe 2022*. Publications Office of the European Union.
- Idrus, M. I. (2024b). Dampak work-life integration terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja: A systematic literature review. *Journal of Economic Business and*

- Accounting (COSTING)*, 7(3), 6396–6405. <https://doi.org/10.31539/costing.v>
- Indonesia, B. P. S. (2024, July 5). *Booklet Sakernas Februari 2024*. Badan Pusat Statistik Indonesia.  
<https://www.bps.go.id/id/publication/2024/07/05/0455778ea851bbeda66890a8/booklet-sakernas-februari-2024.html>
- Jena, L. K., Sarkar, J., & Goyal, S. (2021). Sense of courage: The mediating role of courage between emotional reflexivity and work-life integration among nurses in Indian hospitals. *International Journal of Nursing Sciences*, 8(3), 318–324.
- Kosseck, E. E., Perrigino, M., & Gounden Rock, A. (2021). From ideal workers to ideal work for all: A 50-year review integrating careers and work-family research with a future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103504.
- Rachmawati, M., & Santoso, I. H. (2021b). Work-life integration pola kerja baru pemicu kelelahan kerja: Adaptasi baru pada masa pandemi COVID–19. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208>
- Salmaa. (2023, June 20). Purposive sampling: Pengertian, jenis-jenis, dan contoh yang baik dan benar. Penerbit Deepublish. <https://penerbitdeepublish.com/purposive-sampling/amp/>
- Siti Aisyah, P., Erna Nadirah, K., Junaidah, Y., & Khairul Azmi, I. (2022). Work-life integration and mental health issues among higher education staff. <http://ir.unimas.my/id/eprint/41938/>
- Tawfik, D. S., Shanafelt, T. D., Dyrbye, L. N., Sinsky, C. A., West, C. P., Davis, A. S., & Sexton, J. B. (2021). Personal and professional factors associated with work-life integration among US physicians. *JAMA Network Open*, 4(5), e2111575–e2111575.
- Universitas Bakrie. (n.d.). Work life integration adalah cara mencapai keseimbangan hidup? Baca selengkapnya! Diakses pada 19 April 2025, dari <https://bakrie.ac.id/articles/746-work-life-integration-adalah-cara-mencapai-keseimbangan-hidup-baca-selengkapnya.html>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-life boundaries and well-being: Does work-to-life integration impair well-being through lack of recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>