

PENGARUH SELF-MANAGEMENT TRAINING TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN WORK LIFE BALANCE PEGAWAI PEREMPUAN BERKELUARGA DI UIN DATOKARAMA PALU

Andi Muthia Sari Handayani^{a,1,*}, Erni Irmayanti Hamzah^{b,2},

^a UIN Datokarama Palu, Jalan Dipenogoro, Palu 94221, Indonesia

^b UIN Datokarama Palu, Jalan Dipenogoro, Palu 94221, Indonesia

¹ andi_muthia@uindatokarama.ac.id *; ² erniirmayantih@uindatokarama.ac.id

* Korespondensi Penulis

INFO ARTIKEL

Histori Artikel

Diterima : 13 Oktober 2023

Direvisi : 29 Mei 2024

Disetujui : 4 Juni 2024

Kata Kunci

Perempuan bekerja

Perempuan Berkeluarga

Work-life Balance.

Produktivitas

Manajemen Diri

ABSTRAK

This research examines the influence of self-management training on the productivity and work-life balance of married female employees at UIN Datokarama Palu. The aim of this study is to reveal how self-management training affects productivity and work-life balance specifically among twenty married female employees who have been previously assessed. The approach in this research is quantitative experimentation using the Wilcoxon method. The results of the research reveal that self-management training is effective in enhancing productivity and work-life balance among female employees at UIN Datokarama Palu. This is supported by significance values of 0.000 before and after the self-management training. Significant changes are also observed with an increase in the mean scores of productivity by 13.08% and work-life balance by 12.4%. Based on the above findings, it is concluded that self-management training has an impact on improving productivity, including the quality, quantity, and timeliness of work. Self-management training teaches individuals to assess the problems they face, set specific goals related to the problems, monitor how the environment facilitates or hinders goal achievement, and identify and manage reinforcements and barriers to the goal achievement process.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pemberian pelatihan manajemen diri terhadap produktivitas dan work-life balance para pegawai perempuan yang sudah berkeluarga di UIN Datokarama Palu. Tujuan penelitian ini untuk mengungkap gambaran bagaimana pengaruh yang diberikan oleh pelatihan manajemen diri terhadap produktivitas dan work-life balance khusus kepada dua puluh pegawai perempuan berkeluarga yang sudah diasesmen awal sebelumnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksperimen dengan menggunakan metode Wilcoxon. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan self-management efektif digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan work-life balance pada pegawai perempuan di UIN Datokarama Palu. Hal ini didukung dengan masing-masing nilai signifikansi sebesar 0.000 dari sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukannya pelatihan self-management. Perubahan signifikansi juga terlihat dari peningkatan skor rerata variabel produktivitas sebesar 13,08 % dan peningkatan skor work-life balance sebesar 12,4%. Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa pelatihan manajemen diri memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas yang meliputi kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu seseorang dalam bekerja. Pelatihan self-manegement mengajarkan orang untuk dapat menilai permasalahan yang dihadapi, menentukan tujuan-tujuan tertentu yang sulit terkait dengan permasalahan yang dihadapi, memantau cara lingkungan memfasilitasi atau menghalangi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi serta mengelola penguat dan penghambat proses menuju pencapaian tujuan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Perempuan yang terlibat dalam sektor produktif di wilayah publik semakin meningkat, hal ini disebabkan karena terjadi perubahan pada persepsi masyarakat, meningkatnya kebutuhan ekonomi, kebutuhan aktualisasi diri, serta status dan gengsi sebagai tulang punggung keluarga (Sabariman, 2019). Di beberapa wilayah tertentu di Indonesia, perubahan persepsi Masyarakat tentang perempuan bekerja terealisasi melalui peranan penting dan kedudukan perempuan untuk bekerja di sektor publik agar dapat membantu kehidupan ekonomi rumah tangga (Yulianti & Safitri, 2019). Meski demikian, perempuan yang bekerja di sektor publik, diberikan standar dan harapan yang besar. Setidaknya mereka dituntut untuk tetap dapat menyeimbangkan diri sebagai pekerja dan menjadi istri dan ibu sekaligus. Perempuan yang bekerja di sektor publik dan berkeluarga bisa mengalami konflik antar peran yang disebabkan karena perempuan tersebut memegang dua posisi peran sementara tuntutan keduanya bisa tidak selaras bahkan kadang bertentangan (Nofianti, 2016).

Ketidakselarasan yang dihadapi pegawai perempuan yang berkeluarga menuntut mereka untuk berupaya membangun keseimbangan antara kehidupan dengan bekerja atau *work life balance*. Kajian tentang *Work life balance* pada perempuan bekerja sejatinya telah menjadi diskusi panjang. Setidaknya dalam rentang satu dekade terakhir. Keresahan terkait variabel ini bermunculan karena tingginya konflik antara kebutuhan organisasi dengan keluarga dalam satu waktu bersamaan (Alifian & Suwarsi, 2019; Dua C H & Hyronimus, 2020). Secara harfiah, *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya dan kegiatan. Keseimbangan kehidupan kerja, selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya (Elfira et al., 2021), dengan kata lain *work life balance* merupakan bagaimana seorang karyawan menjalankan tanggung jawab, tuntutan, dan peran yang dimiliki dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang (Destry & Ramdhani, 2021). Pouluse dan Sudarsan mengatakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pegawai. Faktor pertama terkait dengan faktor individual pegawai, selanjutnya faktor kedua yaitu organisasi, dan faktor ketiga yaitu faktor lingkungan (Pratiwi & Silvianita, 2020; Pratiwi Wahyu, 2021). Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work life balance* (Harke et al., 2022). Studi terdahulu telah menemukan fakta bahwa lingkungan kerja yang mendukung, tidak saja mampu berpengaruh kecerdasan emosi pegawai, namun juga mampu meningkatkan *work life balance* (Muthu Kumarasamy et al., 2015).

Sebagaimana dijelaskan bahwa terpenuhinya faktor *work life balance*, berimplikasi pada tanggung jawab kerja yang diprioritaskan, terjadi peningkatan kualitas kerja serta tercipta kepuasan kerja, dan pada akhirnya akan menumbuhkan produktivitas karyawan (Asrilla Putri, 2021). Jika seorang karyawan telah memiliki keterampilan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, karyawan tersebut dapat berbagi perannya dan menjadi profesional (Rahajeng G & Handayani, 2021), dan pegawai yang menerapkan persepsi *work life balance* menghasilkan kepuasan kerja yang berujung kepada peningkatan produktivitas kerja, penjelasan ini mengartikan bahwa individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dapat menaikkan produktivitas kerja yang lebih baik (Andriyana S & Supriansyah, 2021), dengan kata lain *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Faeni Puspaningtyas et al., 2021; Wibowo S A & Siregar, 2021), sehingga perusahaan harus menjaga *work life balance* terhadap karyawan dengan cara mempertahankan kebijakan yang mendorong peningkatan *work life balance* dan kehidupan pribadi diantara karyawan, supaya karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka (Safitri D S & Frianto, 2021).

Work life balance dan produktivitas seringkali menjadi variabel yang diukur secara bersama-sama dalam sebuah penelitian, hal ini diyakini karena *work life balance* dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta dinilai mampu meningkatkan produktivitas kerja (Yahya Z & Laura, 2021). Bagi organisasi butuh upaya yang signifikan untuk membangun *work life balance* dan produktivitas bekerja para pegawai perempuan (Nurmayanti et al., 2022). Dalam banyak studi, dukungan dari organisasi yang dirasakan akan mendorong pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, mengikatkan diri kepada organisasi sebagai bentuk balas budi. Pegawai dapat memiliki pencapaian kerja yang baik dan tetap memiliki waktu berkualitas dengan dirinya sendiri dan keluarganya akan cenderung lebih terikat dengan pekerjaannya (Khoiriyah et al., 2020).

Dukungan organisasi dapat dimanifestasi melalui pelatihan berbasis sumber daya manusia (Rosidi & Mujiasih, 2022). Meski demikian, studi yang tersedia selama ini masih terbatas dan fokus menjadikan variabel *work life balance* dan produktivitas sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Dina, 2018; Felicia Foanto et al., 2020; Indirasari & Mardiana, 2022). Atas kondisi demikian, peneliti merasa penting untuk mengkaji jauh terkait kedua variabel ini dengan menempatkannya sebagai variabel terikat. Terlebih penelitian berbasis eksperimental yang dapat mengukur pengaruh pada masing-masing variabel tersebut, satu diantaranya adalah variabel *self-management* yang diformulasikan dalam bentuk pelatihan. Hasil studi yang tersedia saat ini belum memadai untuk memberikan gambaran tentang pengaruh *self-management training* terhadap produktivitas dan *work life balance*. Studi ini mencoba memunculkan gambaran lain dari banyaknya variabel berbeda yang selama ini diteliti, terlebih subjek yang menjadi partisipan dalam penelitian merupakan perempuan berkeluarga, yang pada akhirnya akan menambah khasanah baru dalam kajian sebelumnya.

2. Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai perempuan berkeluarga di UIN Datokarama Palu yang telah mengikuti asesmen center pada bulan Agustus tahun 2022 silam. Pemilihan tersebut dilandasi dari hasil wawancara dan pemeriksaan psikologis. Pegawai perempuan berkeluarga dibagi menjadi dua kelompok yakni kelompok eksperimen yaitu kelompok yang akan diberikan *self-management training* dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan *self-management training*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni *experimental action research* dengan desain penelitian *randomized pretest – posttest control grup*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian di adaptasi dari skala *Work Life Balance* dan *Produktivitas*. Setiap kelompok baik eksperimen dan kontrol akan diukur dengan alat ukur yang sama.

Pemberian skala untuk menguji ada tidaknya perbedaan *work life balance* dan produktivitas setelah diberikan perlakuan *self-management training*. Data dalam penelitian ini akan di analisis menggunakan teknik analisis uji *Wicolxon*. Uji *wilcoxon signed test* merupakan uji non parametris yang digunakan untuk mengukur perbedaan 2 kelompok data berpasangan berskala ordinal atau interval tetapi data berdistribusi tidak normal. Uji ini juga dikenal dengan nama uji *match pair test*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji *wilcoxon signed test* adalah sebagai berikut : - Ketika nilai probabilitas *Asym.sig 2 failed* < 0,05 maka terdapat perbedaan rata-rata. - Ketika nilai probabilitas *Asym.sig 2 failed* > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan rata-rata.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Pengaruh Pelatihan Self-Management terhadap Produktivitas dan Work Life Balance

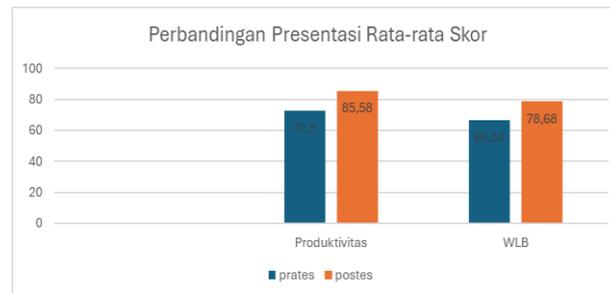
Dilakukan uji beda dengan kelompok yang sama yaitu kelompok eksperimen untuk melihat adanya perubahan signifikansi sebelum diberikan perlakuan dan setelah diberikan perlakuan. Uji *Wilcoxon* dipilih sebagai uji beda

karena pertimbangan penentuan satu kelompok dan jumlah subjek yang diteliti. Berikut hasil analisisnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Beda Prates dan Postest Variabel Produktivitas dan WLB

	P		Ket
	Produktivitas	Work Life Balance	
Pratest	0.000	0.000	Signifiikan
Posttest			

Berdasarkan hasil diatas didapatkan bawah variabel produktivitas dan *work life balance* masing-masing mendapatkan nilai $p = 0.000$ yang artinya $p > 0.005$ atau ada pengaruh yang signifikan setelah dilakukan perlakuan berupa pelatihan self-management pada responden. Untuk melihat lebih lanjut besar perubahan signifikansi yang terjadi maka dilakukan analisis lanjutan dengan melihat perubahan skor rata-rata yang didapatkan oleh subjek di setiap varibel yang diteliti.



3.1.2. Pengaruh Self-Management Training terhadap Produktivitas

Untuk melihat adanya pengaruh *self-management training* terhadap produktivitas dilakukan pengukuran perbandingan antara nilai produktivitas sebelum perlakuan dan sesudah perlakuan. Uji Wilcoxon sebagai uji nonparametrik dipilih sebagai uji untuk melihat hasil yang didapatkan kelompok yang sama (kelompok eksperimen) setelah dilakukannya perlakuan. Berikut dibawah ini digambarkan hasil analisis data.

Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Data Skala Produktivitas

	N	Mean	SD	Minimum	Maximum
Pratest	20	75.4	3.152	70	81
Posttest	20	89	7.630	77	100

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari 20 jumlah responden menggambarkan bahwa terjadi peningkatan rata-rata skor skala proktivitas dari sebelum dilakukannya *self-management training* dengan skor rerata 75.4 dan setelah dilakukannya *self-management training* dengan skor rerata 89. Peningkatan juga dapat dilihat dengan membandingkan skor maximum skala oleh responden

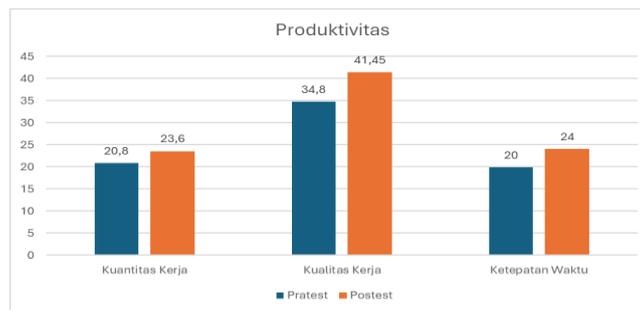
dimana sebelum perlakuan (pratest) dengan nilai maximum skala 81 dan setelah perlakuan (posttest) dengan nilai maximum 100.

Tabel 4.4 Hasil Uji Beda Wilcoxon Data Skala Produktivitas

	N		Mean Rank		Sig (2 tailed)
	Negatif Rank	Positif Rank	Negatif Rank	Positif Rank	
Pratest	0	20	0	10.5	0.000
Posttest	0	20	0	10.5	

Berdasarkan hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai signifikansi atau nilai p adalah 0.000 (> 0.05). karena nilainya kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa ada perbedaan rata-rata antara produktivitas sebelum dilakukan perlakuan (*self-management training*) dan setelah dilakukannya perlakuan (*self-management training*). Kemudian dapat dilihat jumlah subjek yang mengalami perubahan negatif adalah 0 artinya tidak ada yang mengalami perubahan negatif atau penurunan produktivitas melainkan semua responden 20 orang mengalami perubahan positif atau kenaikan produktivitas dengan nilai rank 10.2 setelah diberikan perlakuan (*self-management training*).

Grafik 4.2. Hasil Nilai Rata-rata Prates dan Postes Produktivitas Terhadap Perlakuan



Setelah diketahui adanya perubahan yang signifikan maka Uji tambahan dilakukan dengan membandingkan nilai rerata setiap aspek dari variabel bergantung. Tujuan uji ini untuk melihat lebih rinci aspek mana yang mengalami perubahan signifikan nilai setelah dilakukan perlakuan. Berdasarkan hasil grafik diatas secara saksama dapat dilihat bahwa ke tiga aspek dari variabel produktivitas terjadi perubahan skor antara prates dan postes. Aspek pertama terkait Kuantitas Kerja sebelumnya dengan skor rerata 20,8 dan setelahnya menjadi 23,6 sehingga dapat dikatakan terjadi peningkatan.

Aspek kedua terkait Kualitas Kerja dengan nilai prates sebesar 34,8 dan setelahnya 41,45. Aspek ketiga yakni Ketepatan Waktu dari prates dengan nilai 20 menjadi 24. Dari ketiga aspek terlihat bahwa aspek yang mengalami perubahan nilai rerata yang cukup tinggi adalah aspek kedua yakni Kualitas Kerja dengan beda nilai rerata sebanyak 6,65.

3.1.3. Pengaruh Self Management Training terhadap Work Life Balance

Analisis pengaruh variabel X (*self-management training*) ke variabel Y2 (*Work Life Balance*) dilakukan dengan uji yang sama yaitu uji non parametrik

Wilcoxon untuk mengetahui apakah terjadi perubahan yang signifikan yang mengarah kepada perubahan positif atau perubahan negatif setelah dilakukannya perlakuan, berikut dibawah ini hasil analisis data.

Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Data Skala Work Life Balance

	N	Mean	SD	Minimum	Maximum
Pratest	20	45.25	4.216	36	52
Posttest	20	57.85	4.452	50	67

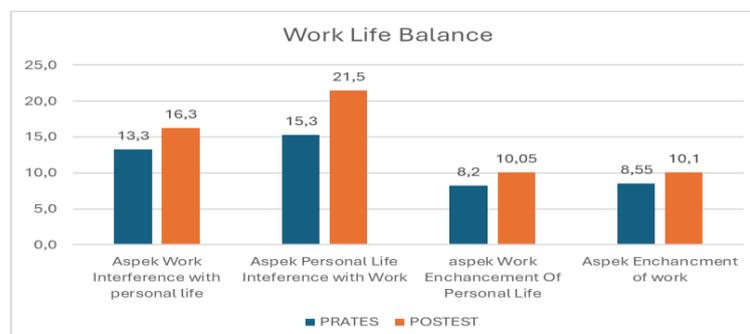
Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari 20 jumlah responden menggambarkan bahwa terjadi peningkatan rata-rata skor skala proktivitas dari sebelum dilakukannya *self-management training* dengan skor rerata 45.25 dan setelah dilakukannya *self-management training* dengan skor rerata 57.85. Peningkatan juga dapat dilihat dengan membandingkan skor maximum skala oleh responden dimana sebelum perlakuan (pratest) dengan nilai maximum skala 52 dan setelah perlakuan (posttest) dengan nilai maximum 67.

Tabel 4.6 Hasil Uji Beda Wilcoxon Data Skala Work Life Balance

	N		Mean Rank		Sig (2 tailed)
	Negatif Rank	Positif Rank	Negatif Rank	Positif Rank	
Pratest	0	20	0	10.5	0.000
Posttest	0	20	0	10.5	

Berdasarkan hasil analisis diatas terlihat bahwa nilai signifikansi atau nilai p adalah 0.000 (> 0.05), karena nilainya kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan bawah ada perbebedaan rata-rata antara *work life balance* sebelum dilakukan perlakuan (*self-management training*) dan setelah dilakukannya perlakuan (*self-management training*). Kemudian dapat dilihat jumlah subjek yang mengalami perubahan negatif adalah 0 artinya tidak ada yang mengalami perubahan negatif atau penurunan *work life balance* melainkan semua responden 20 orang mengalami perubahan positif atau kenaikan *work life balance* dengan nilai rank 10.2 setelah diberikan perlakuan (*self-management training*).

Grafik 4.3. Hasil Rata-rata Prates dan Postes Skala Work Life Balance Terhadap Perlakuan



Hasil analisis signifikansi didapatkan adanya pengaruh positif terkait peningkatan *Work Life Balance* setelah diberikan perlakuan berupa *self-management training*. Kemudian untuk melihat lebih rinci terkait bsesar perubahan yang terjadi dilakukan analisis uji beda. Tujuan uji ini untuk melihat aspek mana yang mengalami perubahan nilai setelah dilakukan perlakuan. Berdasarkan hasil grafik diatas secara saksama dapat dilihat bahwa ke empat aspek dari *varibel work life balance* terjadi perubahan skor antara prates dan postes. Aspek pertama *Work Inteference with Personal Life* (WIPL) sebelumnya dengan skor rerata 13,3 dan setelahnya menjadi 16,3 sehingga terjadi peningkatan. Aspek kedua *Personal Life Inteference with Work* (PLIW) nilai prates dengan 15,3 dan setelahnya 21,3. Aspek ketiga yakni *Work Enchacement of Personal Life* (PLEW) dari prates dengan 8,2 menjadi 10,05. sedangkan aspek ke empat yakni *Work Enchacement of Personal Life* (WEPL) dengan nilai prates 8,55 dan post tes 10,1. Dari keempat aspek terlihat bahwa aspek yang mengalami perubahan nilai rerata yang cukup tinggi adalah aspek kedua yakni *Personal Life Inteference with Work* (PLIW) dengan beda nilai rerata sebanyak 6,2.

3.2. Pembahasan

Upaya untuk mencapai produktivitas karyawan yang maksimal diperlukan adanya manajemen yang efektif (Vrat, dkk 2009). Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar, dkk., 2011). Kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah bagaimana individu mempergunakan atau mengelola waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang telah ditentukannya pada suatu pekerjaan (Bowen, dkk, 2021).

Prabawa dan Supartha (2017) mendefinisikan manajemen diri sebagai suatu cara yang digunakan oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh dirinya sendiri tanpa harus ada kontrol dari luar. Individu yang memiliki manajemen diri yang baik mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu, mana yang ditunda serta mana yang tidak boleh dilakukan. Salah satu upaya yang dilakukan beberapa organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi yaitu melalui pelatihan (Noe, 2006). Diketahui bawah pelatihan yang cukup efektif adalah pelatihan terkait manajemen diri karyawan (Sabir, dkk 2014).

Di Universitas Islam Datokarama, deteksi awal dilakukan untuk mengukur produktivitas dan pencapaian individu dengan melakukan asesmen awal. Hasil dari asesmen tersebut kemudian menjadi acuan untuk dilakukannya peningkatan kompetensi pada beberapa individu khususnya pada Ibu bekerja. Ibu bekerja diketahui memiliki banyak tanggungjawab sehingga sangat diperlukan kemampuan khusus dalam memajemen pekerjaannya agar tetap sejalan dengan visi organisasi (Mayerson dan Dewettinck. 2012).

Individu yang produktif memiliki ciri - ciri memenuhi beberapa aspek seperti mempertahankan kuantitas pekerjaan, menjaga kualitas dan hasil kerja serta melakukan pekerjaan tersebut diwaktu yang tepat (Tintri, D., dan Fitriatin, 2011) atau kata lain disiplin dalam hal waktu. Apabila dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja karyawan pada dasarnya merupakan ikhtiar organisasi sebagai yang bernilai, agar tujuan organisasi dapat tercapai (Handiwinata, 2022). Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa pelatihan manajemen diri memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas yang meliputi kualitasa kerja, kuantitas dan ketepatan waktu

seseorang dalam bekerja. Penelitian lain yang sama menunjukkan bahwa adanya pelatihan memberikan dampak positif serta signifikan terhadap produktivitas (Athar, 2015). Pelatihan adalah proses yang berkelanjutan dilakukan melalui dimana karyawan yang benar-benar memperoleh pengetahuan yang diperlukan dan dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik (Sigh, 2012). Yang mana hal itu juga sejalan dengan hasil penelitian didapatkan bahwa perubahan terbesar yang dialami pegawai perempuan UIN Datokarama Palu mengalami peningkatan yang positif terhadap kualitas pekerjaannya.

Hal lain yang terjadi peningkatan pada Pegawai perempuan UIN datokarama Palu adalah terkait ketepatan waktu yang memiliki signifikansi kenaikan skor rerata. Sehubungan dengan masalah pengelolaan waktu, maka hal ini pula berkaitan dengan manajemen diri. Disiplin kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan, produktivitas dan efektivitas kerja. Keterkaitan tersebut tampak pada semakin tinggi disiplin kerja dan semakin tinggi kinerja karyawan dengan kualitas dan kuantitas kerja maka semakin tinggi pula produktivitas dan efektivitas karyawan di organisasi (Fathoni, 2014).

Variabel kedua yang dilakukan pengukuran ialah terkait *work life balance* yang terjadi perubahan signifikan setelah dilakukannya perlakuan berupa pelatihan manajemen diri pada subjek yang sama yakni pegawai perempuan UIN datokarama Palu. Faktor yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan hidup seseorang diantaranya, insentif yang diterima, keadaan keluarga, kemampuan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, perasaan takut dan cemas berlebihan, relasi sosial dan lain-lain (Maranata dan Sahrah, 2022). Terdapat beberapa alternatif intervensi yang diaplikasikan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan kerja seseorang salah satunya dengan pelatihan manajemen diri (Iskandar, 2017). Pada penelitian ini untuk meningkatkan Work life balance adalah dengan memberikan pelatihan *self-management*.

Adapun dari kesemua aspek yang mengalami peningkatan cukup signifikan adalah aspek terkait *Personal Life Inteference with Work* (PLIW). *Personal Life Interference with Work* ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya (Novelia, 2013). Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Contohnya, pekerja yang memiliki masalah pribadi dengan pasangannya dan belum terselesaikan, membuat pekerja menjadi tidak bersemangat saat sedang bekerja hal ini akan menghambat dalam mengerjakan target pekerjaan yang harus dipenuhi. Pelatihan *self-manegement* mengajarkan orang untuk dapat menilai permasalahan yang dihadapi, menentukan tujuan-tujuan tertentu yang sulit terkait dengan permasalahan yang dihadapi, memantau cara lingkungan memfasilitasi atau menghalangi pencapaian tujuan dan mengidentifikasi serta mengelola penguat dan penghambat proses menuju pencapaian tujuan (Frayne, 1991).

Dengan adanya pelatihan ini dilakukan untuk membagikan pengetahuan pada pegawai UIN Datokarama Palu supaya dapat mengelola dan mengatur dirinya secara pribadi, sehingga mereka dapat merasakan lebih banyak afek positif yang kemudian menghantarkan mereka untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Kanfer (1980) bahwa seseorang dengan kemampuan *self-management* yang baik, ia akan dapat mengontrol kehidupan pribadi mereka juga kehidupan sosial dan pekerjaannya. Oleh karena itu dengan adanya pelatihan *self-management*, kemampuan tersebut diyakini sangat bermanfaat untuk pegawai UIN Datokarama Palu.

4. Kesimpulan

Pelatihan *self-management* efektif digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan *work-life balance*. Hal ini didukung dengan masing-masing nilai signifikansi sebesar 0.000 dari sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukannya pelatihan *self-management*. Perubahan signifikansi juga terlihat dari peningkatan skor rerata variabel produktivitas sebesar 13,08 % dan peningkatan skor *work-life balance* sebesar 12,4%. Berdasarkan uraian yang telah diberikan, Adapun beberapa saran yang dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya, yaitu memperbanyak referensi keterkaitan antara Pelatihan *self-management* produktivitas dan *work-life balance*. Selain itu juga peneliti harus lebih memikirkan latar waktu, tempat dan kondisi agar tidak terjaid banyak perubahan terhadap proses pelatihan yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

- Alifian, R., & Suwarsi, S. (2019). Prosiding Manajemen Pengaruh Work Life Balance dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cirebon. *Prosiding Manajemen*, 5(2).
- Athar, R., and Shah, F.M. (2015). Impact of Training on Employees Performance (Baking Sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management*. Vol.17. No.11.
- Andriyana S, A., & Supriansyah. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS*, 5(1).
- Asrilla Putri, S. (2021). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance pada Wanita Buruh Tani. In *Jurnal Psikologi Malahayati* (Vol. 3, Issue 1).
- Bowen, D., N. McNeil, K. Bailey & G. Moore. (2021). Systematic Review of Individual Performance in the Study of Human Resource Management and Its Measurement, *International Journal of Work Innovation*, 2(4).
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Dina. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di Kud Mintani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Dua C H, M., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance
- Pekerja Perempuan di Kota Ende. *JMBI UNSRAT*, 7(2), 247–258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Elfira, T., Universitas, R., & Hamzah, A. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. In *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).

-
- Faeni Puspaningtyas, D., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akutansi, Keuangan, Dan Manajemen (Sakman)*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i1.602>
- Felicia Foanto, E., Tunarso B, E., & Kartika W, E. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37-45>
- Fathoni, Abdurrahmat. (2014). Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Rineka Cipta.
- Frayne, C. . (1991). *Reducing Employee Absenteeism Through Self-Management Training: A Research Based Analysis and Guide*. Quorum Books.
- Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Prosiding Psikologi & Kemanusiaan*.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu, Edisi, IV(27)*.
- Handiwinata. (2022). Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian X Rumah Sakit BN. *Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat dan Jejaring*. Vol.5 No.1
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(Agustus).
- Iskandar. (2017). Pengaruh Pelatihan Manajemen Diri dan Konsep Diri Terhadap Hasil Belajar Mata.
- Khoiriyah, D., Sari D Y, E., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat : Pengaruh Dukungan Keluarga, Work Life Balance dan Kebahagiaan. *Psyche* , 2(1).
- Kuliah Manajemen Pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19(3).
- Kanfer, F. . (1980). *Helping People Change: A Textbook of Methods*. Pergamon Press.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangana Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Ecopsy*, 5(1).
- Maranata dan Sahra. (2022). Efektivitas Pelatihan Self Manajement untuk Meningkatkan Subjective Well Being pada Karyawan Perusahaan X di Masa pandemic Covid-19. *Jurnal Proyeksi*. Vol.17. No.1
-

- Mokhtar., Nooreha., Mustapha., dan Mazilan. (2011). Value based total performances excellence model: Baseline assessment criteria guidelines for organisations. *Institute Islamic Understanding Malaysia, linebreak Kuala Lumpur*.
- Meyerson, G., dan Dewettinck. (2012). Effect of empowermen on employee performances. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, Vol.2. No.5.
- Nofianti, L. (2016). Perempuan di Sektor Publik. *Marwah*, XV(1).
- Nurmayanti, S., Putra, D., Sakti, B., Rinuastuti, B. H., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Pada Perempuan Bekerja Di Kota Mataram Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(2).
- Noe, Raymond A, (2006), *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*, Mc Graw-Hill
- Novelia. P. (2013). Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work Life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2).
- Rahajeng G, M., & Handayani, K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta melalui Variabel Interveningg Kepuasan Kerja. *Kwik Kian Gie School of Business*, 21.
- Rosidi, M., & Mujiasih. (2022). Pengaruh E-Training, E-Leadership dan Work Life Balance Terhadap Employee Performance pada Masa Covid19. *JUPEA*, 2(2).
- Sabariman, H. (2019). Perempuan Pekerja (Status dan Peran Pekerja Perempuan Penjaga Warung Makan Kurnia). In *Oktober* (Vol. 2019, Issue 2).
- Safitri D S, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Lifa Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas . *Journal Of Business and Innovation Management*, 4(1).
- Sabir., Akhtar., Bukhari., Jwaria., and Ahmed. (2014). Impact of training on productivity of employees: A Case study of electricity supply company in Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, No.3. No.2.
- Singh, R. (2012). Impacts of Trainin Practices on Employees Productivities: A Comparatif Studies. *Interscience ManagementReview (IMR)*, Vol.2.No.2.
- Wibowo S A, R., & Siregar, S. (2021). Peran Work From Home & Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Tintri, D., dan Fitriatin. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.jurnal Manajemen. Vol. 1.
-

-
- Prabawa, I. M. A., dan Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.vol.7.No.01.p19>
- Vrat, P., Sardana, G. D., dan Sahay, B. S. (2009). Productivities measurements onb usiness excellent. *Alpha Science International*.
- Yahya Z, R., & Laura, N. (2021). Pengaruh Work From Home & Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sosial sebagai Variabel Moderating pada PT. Cemerlang Indo Pangan. *Cendekia Jaya*, 3(2).
- Yulianti, Y., & Safitri, R. (2019). Persepsi Masyarakat Terhadap Perempuan Bekerja Perkebunan Kelapa Sawit Desa Saliki, Kecamatan Muara Badak, Kabupaten Kutai Kartanegara. *SEPA*, 15(2).