

**WORK LIFE BALANCE DAN QUALITY OF WORK LIFE PADA KARYAWAN
SUPERCRAZYSALE**

Oleh

Ajeng Sabita Salma¹, Sutarto Wiyono²

^{1,2} Faculty of Psychology, Satya Wacana Christian University, Province Central of Java,
Indonesia

Email: ¹ajengsabita365@gmail.com, ²sutarto.wijono@uksw.edu

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Work-Life Balance (WLB) dan Quality of Work Life (QWL) pada karyawan Supercrazysale, sebuah perusahaan e-commerce dengan sistem kerja fleksibel dan berbasis target. Perkembangan industri digital telah mengubah pola kerja organisasi menjadi lebih dinamis dengan jam kerja yang fluktuatif dan tuntutan performa tinggi, yang berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 81 karyawan tetap yang telah bekerja minimal enam bulan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Work-Life Balance yang dikembangkan oleh Greenhaus et al. (2003) dan instrumen Quality of Work Life berdasarkan model Walton (1975) yang diadaptasi oleh Timossi et al. (2008). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala WLB memiliki koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,839 dan skala QWL sebesar 0,920, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Analisis korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara WLB dan QWL ($r = -0,110$; $p = 0,328$). Temuan ini mengindikasikan bahwa Work-Life Balance bukan merupakan determinan utama Quality of Work Life dalam konteks organisasi e-commerce yang dinamis. Kualitas kehidupan kerja dalam konteks ini lebih dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi seperti sistem kompensasi, keamanan kerja, beban kerja, dan kebijakan manajerial. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai hubungan WLB dan QWL pada sektor industri digital

Keywords: *Work-Life Balance, Quality of Work Life, karyawan e-commerce, keseimbangan kerja-hidup, kualitas kehidupan kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri e-commerce yang pesat telah mengubah pola kerja organisasi secara signifikan, khususnya melalui sistem kerja digital yang fleksibel, berbasis target, dan sangat dinamis. Supercrazysale sebagai perusahaan yang beroperasi di platform Shopee merepresentasikan karakteristik tersebut, dengan strategi penjualan berbasis *live streaming* yang menuntut karyawan bekerja pada jam yang berubah-ubah dan cenderung aktif pada malam hari. Peningkatan target penjualan dan intensitas persaingan pasar mendorong munculnya beban kerja tinggi serta tekanan performa yang berpotensi

memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*—QWL) menjadi isu strategis karena berkaitan langsung dengan persepsi karyawan terhadap kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Domingues et al. (2020) menyatakan bahwa target penjualan tinggi dan tekanan kerja yang intens dapat menurunkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Hendrawan et al. (2023) juga menegaskan bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan hidup, sementara Liu (2025) menunjukkan bahwa jam kerja

berlebihan dan tekanan target berkorelasi dengan peningkatan risiko gangguan kesehatan mental.

Temuan awal melalui wawancara pada Mei dan Juni 2025 terhadap 30 karyawan Supercrazysale mengindikasikan adanya dinamika persepsi terhadap kondisi kerja. Sebagian karyawan melaporkan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tekanan target dan jam kerja malam, sementara sebagian lainnya menilai kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja. Variasi persepsi ini mencerminkan kompleksitas QWL sebagai konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh keseimbangan waktu, beban kerja, lingkungan, serta sistem penghargaan. Siluva Muthu et al. (2023) menegaskan bahwa QWL berkorelasi positif dengan keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dan kesejahteraan, serta dipengaruhi oleh faktor jam kerja dan keamanan kerja. Abdullah et al. (2021) menambahkan bahwa QWL semakin relevan dalam era kerja digital yang fleksibel dan menuntut adaptasi kebijakan manajerial. Meskipun terdapat peluang pengembangan dan relasi sosial positif, Domingues et al. (2020) menemukan bahwa jam kerja tidak menentu tetap berpotensi memicu stres dan gangguan tidur. Ratnasari (2023) juga menekankan pentingnya kompensasi adil, kondisi kerja aman, dan peluang pengembangan dalam meningkatkan kepuasan kerja di sektor e-commerce. Namun, Trimurni et al. (2021) menunjukkan bahwa kajian QWL masih didominasi sektor formal seperti pendidikan dan perbankan, sehingga konteks e-commerce dengan karakter kerja fleksibel dan cepat berubah masih relatif kurang dieksplorasi.

Secara konseptual, QWL berperan penting dalam mendorong inovasi, komunikasi terbuka, dan kolaborasi tim (Sajitha, 2024), serta meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan sekaligus menurunkan turnover (Hammond, 2023). Shalini (2024) menegaskan bahwa QWL

berkaitan erat dengan kesejahteraan fisik, emosional, dan psikologis, terutama ketika organisasi menyediakan kebijakan fleksibel dan lingkungan kerja yang aman. Namun, fleksibilitas kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan ketidakseimbangan peran dan stres, sebagaimana dikemukakan Malik dalam Cintantya (2020). Dampak QWL yang baik meliputi peningkatan komitmen organisasi, produktivitas, dan kesejahteraan (Aruldoss et al., 2020; Mahendra et al., 2022), sedangkan QWL rendah berisiko menimbulkan burnout dan niat keluar kerja (Gope et al., 2023; Binh et al., 2021).

Salah satu faktor kunci yang memengaruhi QWL adalah *Work-Life Balance* (WLB). Hammond (2023) mengidentifikasi WLB sebagai determinan penting QWL selain keamanan kerja dan pengembangan karier. Hazami dan Riyanto (2022) mendefinisikan WLB sebagai kemampuan individu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sementara Kumar (2025) menunjukkan bahwa keseimbangan tersebut berkontribusi pada kepuasan kerja dan kesehatan mental. Ketidakseimbangan kerja-hidup berpotensi meningkatkan stres dan menurunkan motivasi (Otuya et al., 2020). Dalam konteks e-commerce, jam kerja tidak menentu meningkatkan risiko kelelahan emosional (Yang et al., 2023), namun WLB yang positif dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres (Wirawan, 2022) serta meningkatkan motivasi dan menurunkan niat keluar kerja (Bocean et al., 2023). Wiliana (2024) menambahkan bahwa pola kerja fleksibel dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi kesejahteraan apabila dikelola secara efektif. Berbagai studi menunjukkan hubungan signifikan antara WLB dan QWL. Sirgy dan Lee (2017) serta Jayaraman et al. (2023) menemukan bahwa WLB berhubungan positif dengan QWL, sementara Aruldoss et al. (2020) menunjukkan bahwa QWL yang baik dapat memperkuat WLB melalui pengurangan

stres dan peningkatan komitmen. Namun, Ingalhalli et al. (2020) melaporkan bahwa tidak semua dimensi QWL berkorelasi dengan efisiensi WLB, dan Vinodini (2021) menegaskan bahwa variasi kebijakan organisasi dapat memengaruhi konsistensi hubungan keduanya. Dengan demikian, masih terdapat kebutuhan untuk mengkaji hubungan WLB dan QWL dalam konteks organisasi digital yang dinamis.

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang diidentifikasi oleh Trimurni et al. (2021), studi ini bertujuan untuk menganalisis peran *Work-Life Balance* terhadap *Quality of Work Life* pada karyawan Supercrazysale sebagai representasi perusahaan e-commerce dengan pola kerja fleksibel dan berbasis target. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur QWL pada sektor digital, sekaligus menawarkan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan kesejahteraan karyawan yang berkelanjutan di industri e-commerce.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *Work-Life Balance* (WLB) sebagai variabel independen dan *Quality of Work Life* (QWL) sebagai variabel dependen pada karyawan Supercrazysale. Desain korelasional dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antarvariabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Pendekatan ini relevan untuk memahami dinamika empiris antara keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam konteks organisasi e-commerce yang memiliki karakteristik kerja fleksibel dan berbasis target. Secara operasional, WLB didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Variabel ini diukur menggunakan skala yang

dikembangkan oleh Greenhaus et al. (2003), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Sementara itu, QWL merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial selama bekerja, sebagaimana dikemukakan oleh Walton (1975). Pengukuran QWL menggunakan instrumen berbasis delapan dimensi Walton (1975), yaitu *adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacity, growth and security, social integration, constitutionalism, total life space*, dan *social relevance*, yang selanjutnya dikembangkan oleh Timossi et al. (2008) agar sesuai dengan konteks organisasi modern.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif Supercrazysale, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria partisipan meliputi karyawan tetap yang telah bekerja minimal enam bulan, sehingga responden memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk menilai WLB dan QWL secara objektif. Instrumen penelitian terdiri atas dua skala psikologis. Skala WLB berjumlah delapan item dengan format Likert empat poin, sedangkan skala QWL terdiri dari 25 item dengan format Likert lima poin. Skor yang lebih tinggi pada masing-masing skala menunjukkan tingkat WLB dan QWL yang lebih tinggi.

Sebelum melakukan penyebaran data, kedua instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya pada 81 subjek. Uji validitas dilakukan melalui analisis korelasi item-total, dengan kriteria validitas apabila koefisien korelasi melebihi r tabel ($r = 0,2185$). Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pada skala QWL maupun WLB memiliki koefisien korelasi di atas nilai r tabel, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, dengan acuan bahwa nilai $\geq$

0,60 menunjukkan konsistensi internal yang memadai (Ebel & Frisbie, 1991). Hasil analisis menunjukkan bahwa skala QWL memiliki nilai $\alpha = 0,920$ dan skala WLB memiliki nilai $\alpha = 0,839$, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas sangat baik.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tahap awal meliputi uji asumsi, yaitu uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov untuk sampel lebih dari 50 responden, dengan kriteria distribusi normal apabila nilai signifikansi (p) > 0,05. Uji linearitas juga dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear antara WLB dan QWL, dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* > 0,05 menunjukkan hubungan yang linear. Setelah asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk menentukan arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara WLB dan QWL. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$. Pendekatan analitis ini memberikan dasar statistik yang kuat untuk menginterpretasikan keterkaitan empiris antara keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam konteks organisasi e-commerce.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan di Supercrazysale, sebuah perusahaan e-commerce yang bergerak dalam penjualan produk kebutuhan sehari-hari, fashion, dan perlengkapan rumah tangga melalui platform daring. Perusahaan ini menerapkan sistem kerja berbasis target dengan ritme operasional yang cepat dan fluktuatif, khususnya pada periode promosi besar dan musim penjualan tertentu. Pola kerja tersebut ditandai dengan jam kerja yang dinamis serta penerapan sistem *shift*, termasuk aktivitas kerja yang lebih intens pada malam hari. Karakteristik ini menjadikan

Supercrazysale sebagai konteks organisasi yang relevan untuk mengkaji hubungan antara *Work-Life Balance* (WLB) dan *Quality of Work Life* (QWL), mengingat tuntutan kerja yang tinggi dan fleksibilitas waktu berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap keseimbangan hidup dan kualitas pengalaman kerja mereka.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form untuk menyesuaikan dengan variasi jadwal kerja karyawan. Tautan kuesioner didistribusikan secara langsung kepada calon partisipan oleh peneliti. Sebelum mengisi instrumen penelitian, seluruh responden diwajibkan membaca dan menyetujui lembar *informed consent* yang memuat penjelasan mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, serta hak partisipan untuk berpartisipasi secara sukarela. Prosedur ini diterapkan guna memastikan bahwa pelaksanaan penelitian memenuhi prinsip etika penelitian, khususnya terkait persetujuan sadar (*informed consent*) dan perlindungan kerahasiaan informasi responden.

Pengambilan data dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 dengan melibatkan 81 partisipan ($N = 81$) yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja minimal enam bulan. Pemilihan partisipan menggunakan teknik *purposive sampling*, sehingga responden yang terlibat benar-benar memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk menilai aspek WLB dan QWL secara komprehensif. Selama proses pengumpulan data, kendala utama yang dihadapi adalah perbedaan jadwal kerja, khususnya bagi karyawan yang menjalankan *shift* malam, sehingga distribusi kuesioner memerlukan waktu tambahan. Meskipun demikian, seluruh data yang terkumpul telah diverifikasi kesesuaiannya dengan kriteria penelitian dan dinilai representatif untuk dianalisis lebih lanjut pada bagian hasil dan pembahasan.

Tabel 1. Hasil Demografi Partisipan Penelitian

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	48,1 %
	Perempuan	42	51,9 %
Usia	20-25 Tahun	23	28,4 %
	26-30 Tahun	49	60,5 %
	>30 Tahun	9	11,1 %
	Total	81	100 %
Status Karyawan	6-12 Bulan	14	17,3 %
	1-3 Tahun	47	58 %
	>3 Tahun	20	24,7 %
	Total	81	100 %
Jam Kerja	Pagi - Sore	24	29,6 %
	Sore - Malam	39	48,1 %
	Shift Berganti	18	22,2 %
	Total	81	100 %

Hasil Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi *Work-Life Balance*, diketahui bahwa seluruh responden (81 orang atau 100%) berada pada kategori tinggi, sedangkan tidak terdapat responden pada kategori rendah maupun sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Work-Life Balance* karyawan *Supercrazysale* secara umum berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi *Work Life-Balance*

Interval	Kategori	F	Presentase	Mean	Std. Dev.
8 – 15	Rendah	0	0 %	25,79	2,640
16 – 23	Sedang	0	0 %		

24	–	Tinggi	8	100 %
32			1	
		Total	8	100%
			1	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi *Quality of Work Life*, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 39 orang (48,15%). Selanjutnya, 24 responden (29,63%) berada pada kategori tinggi, dan 18 responden (22,22%) berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum *Quality of Work Life* karyawan *Supercrazysale* berada pada kategori sedang.

Tabel 3. Kategorisasi *Quality of Work Life*

Interval	Kategori	F	Presentase	Mean	Std. Dev.
25 – 57	Rendah	18	22,22 %	74,58	20
58 – 89	Sedang	39	48,15 %		
90 – 125	Tinggi	24	29,63 %		
	Total	81	100%		

Hasil Uji Asumsi

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
N	81
Nilai Sig.	0,200

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual data, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan data layak untuk dianalisis menggunakan uji statistik parametrik.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squar es	d f	Mean Squar e	F	Sig.
<i>Between Groups (Combin ed)</i>	839,1 26	2	419,5 63	0.95 5	0.38 9
<i>Linear Term</i>	425,7 04	1	425,7 04	0.96 9	0.32 8
<i>Deviation from Linearity</i>	413,4 22	1	413,4 22	0.94 1	0.33 5

Pada tabel diatas, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,335. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear antara variabel *Work-Life Balance* dan *Quality of Work Life*. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan linear dan memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 6 Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

		Korelasi	Sig.	N
<i>Pearson Product Moment</i>	QWOL (Y)	-0,110	0,328	81
	WLB (X)	-0,110	0,328	81

Pada tabel diatas, nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,335. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear antara variabel *Work-Life Balance* dan *Quality of Work Life*. Dengan demikian, hubungan kedua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan linear dan memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung secara empiris. Uji korelasi menghasilkan koefisien sebesar $r = -0,110$ dengan $p = 0,328$ ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* (WLB) dan *Quality of Work Life* (QWL) pada karyawan Supercrazysale. Arah korelasi yang negatif, meskipun sangat lemah dan tidak signifikan, semakin menegaskan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan tidak berkaitan secara langsung dengan kualitas kehidupan kerja yang mereka evaluasi dalam konteks organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara WLB dan QWL dinyatakan ditolak. Secara konseptual, temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukanlah determinan utama kualitas kehidupan kerja dalam konteks organisasi e-commerce yang dinamis. Berdasarkan kerangka Greenhaus et al. (2003), WLB mencakup dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Dalam konteks Supercrazysale, sebagian karyawan kemungkinan mampu mengelola distribusi waktu dan keterlibatan antara domain kerja dan non-kerja secara relatif adaptif. Namun, kemampuan tersebut tidak secara otomatis berimplikasi pada peningkatan persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja secara menyeluruh. Artinya, keseimbangan pada level individual belum tentu sejalan dengan evaluasi terhadap sistem dan struktur organisasi.

Dari perspektif *Quality of Work Life*, Walton (1975) menegaskan bahwa QWL merupakan konstruk multidimensional yang mencakup delapan dimensi utama, yaitu kompensasi yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan kerja, integrasi sosial dalam organisasi, konstitusionalisme,

.....

keseimbangan ruang kehidupan (*total life space*), serta relevansi sosial pekerjaan. Dimensi-dimensi tersebut menunjukkan bahwa QWL tidak semata-mata ditentukan oleh keseimbangan peran individu, melainkan sangat dipengaruhi oleh kebijakan struktural dan praktik organisasi. Dalam konteks Supercrazysale, faktor-faktor seperti kestabilan jadwal kerja, intensitas beban kerja pada periode *peak season*, sistem evaluasi kinerja, dan kepastian pengembangan karier tampaknya lebih dominan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja dibandingkan aspek keseimbangan pribadi semata. Hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan temuan Sirgy dan Lee (2017) serta Jayaraman et al. (2023) yang melaporkan adanya hubungan positif dan signifikan antara WLB dan QWL. Namun demikian, temuan ini konsisten dengan penelitian Ingalhalli et al. (2020) yang menunjukkan bahwa tidak seluruh dimensi QWL memiliki keterkaitan langsung dengan WLB. Lebih lanjut, Vinodini (2021) menegaskan bahwa karakteristik organisasi, pola kerja, serta kebijakan manajerial dapat memoderasi atau bahkan mengubah arah hubungan antara WLB dan QWL. Dengan demikian, inkonsistensi hasil antarpelitian dapat dipahami sebagai refleksi dari perbedaan konteks industri, budaya organisasi, dan sistem kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang rendah semakin memperkuat interpretasi bahwa kontribusi WLB dalam menjelaskan variasi QWL pada karyawan Supercrazysale sangat terbatas. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel lain memiliki peran yang lebih substansial, seperti sistem kompensasi, keamanan kerja, dukungan atasan, budaya organisasi, serta beban kerja aktual. Dalam organisasi berbasis target dengan ritme kerja cepat seperti e-commerce, kualitas kehidupan kerja kemungkinan lebih sensitif terhadap faktor-faktor struktural dibandingkan mekanisme penyesuaian individual.

Konteks industri juga menjadi elemen penting dalam memahami temuan ini. Sistem

kerja yang dinamis, tuntutan pencapaian target penjualan, serta jam kerja yang fluktuatif—terutama pada periode promosi besar—menjadikan adaptabilitas sebagai kompetensi kunci karyawan. Dalam situasi tersebut, WLB dapat berfungsi sebagai strategi koping individual untuk mempertahankan fungsi psikologis, tetapi belum tentu cukup kuat untuk meningkatkan evaluasi terhadap kualitas sistem kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, WLB lebih berperan sebagai mekanisme regulasi diri daripada determinan struktural QWL. Selain itu, karakteristik demografis partisipan yang mayoritas berada pada fase dewasa awal dan tahap awal karier turut memberikan konteks tambahan. Pada fase ini, individu cenderung memprioritaskan stabilitas pekerjaan dan peluang pengembangan karier, sehingga tingkat toleransi terhadap tuntutan kerja relatif lebih tinggi. Orientasi karier tersebut memungkinkan individu tetap merasa mampu menyeimbangkan kehidupan personal, meskipun kualitas aspek struktural pekerjaan belum sepenuhnya optimal. Hal ini memperkuat asumsi bahwa evaluasi terhadap QWL tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan peran, tetapi juga oleh ekspektasi dan tahap perkembangan karier.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai relasi WLB dan QWL dengan menunjukkan bahwa hubungan keduanya bersifat kontekstual dan tidak universal. Dalam lingkungan kerja digital yang cepat dan berbasis target seperti e-commerce, determinan QWL tampaknya lebih kompleks dan tidak dapat direduksi pada aspek keseimbangan peran saja. Kontribusi empiris ini penting mengingat sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor formal seperti pendidikan, perbankan, dan kesehatan, sementara konteks industri digital masih relatif terbatas dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Desain korelasional tidak memungkinkan penarikan kesimpulan

kausalitas, sehingga arah hubungan antarvariabel tidak dapat dipastikan secara definitif. Selain itu, penggunaan instrumen *self-report* berpotensi menimbulkan bias persepsi dan *common method variance*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan seperti stres kerja, dukungan organisasi, kepuasan kompensasi, atau gaya kepemimpinan, serta mempertimbangkan pendekatan *mixed-method* untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk *Quality of Work Life* dalam konteks industri e-commerce.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* (WLB) dan *Quality of Work Life* (QWL) pada karyawan Supercrazysale. Koefisien korelasi Pearson menunjukkan arah hubungan yang negatif, sangat lemah, dan tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara WLB dan QWL tidak terdukung. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi e-commerce yang dinamis, QWL tidak semata-mata ditentukan oleh keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan kerangka multidimensional QWL yang dikemukakan oleh Walton (1975), kualitas kehidupan kerja lebih merupakan refleksi dari berbagai aspek struktural organisasi, termasuk kompensasi, keamanan kerja, pengembangan kapasitas, integrasi sosial, serta keseimbangan ruang kehidupan secara menyeluruh. Dengan demikian, WLB bukanlah satu-satunya determinan yang menjelaskan variasi QWL dalam konteks ini.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami dan meningkatkan QWL karyawan. Faktor-faktor

seperti sistem kerja, beban dan target pekerjaan, keadilan dalam penilaian kinerja, dukungan organisasi, serta budaya kerja berpotensi memiliki kontribusi yang lebih dominan dibandingkan WLB secara individual. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja perlu diarahkan pada penguatan kebijakan dan praktik organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan secara holistik. Di sisi lain, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan variabel-variabel psikologis dan organisasional lain serta mempertimbangkan pendekatan metodologis yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual mengenai dinamika hubungan antara WLB dan QWL dalam berbagai sektor industri.

DECLARATIONS

Author Contribution	:	Author 1: Conceptualization, Writing – Original Draft, Editing and Visualization; Author 2: Writing – Review & Editing, Formal analysis, and Methodology; Author 3: Validation and Supervision (https://www.elsevier.com/authors/policies-and-guidelines/credit-author-statement)
Funding Statement	:	This research was funded by the director general of Strengthening Research and Development with the Ministry of Research, Technology and Higher Education of the Republic of Indonesia for supporting and funding this research.
Conflict of Interest	:	The authors declare no conflict of interest.
Additional	:	Additional information is available for this paper.

Informat ion	
-----------------	--

REFERENCES

- [1] Baker, J., Bourke, J., & Anfinson, O. (2021). Key Factors and Influencers Determining Work-Life Balance and Their Implications on Quality of Life. *Quality of Life*. <https://doi.org/10.1201/9781003009139-7>.
- [2] Binh, D., Tran, T., Babyshev, V., & Barysheva, G. (2021). Impact of the Nature of Employment on the Quality of Working Life. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*. <https://doi.org/10.17223/19988648/54/9>.
- [3] Bocean, C., Popescu, L., Vărzaru, A., Avram, C., & Iancu, A. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su151511631>.
- [4] Hammond, M., Essen, B., Nunoo, E., Nyametso, J., Boampong, G., Owusu, N., Panin, A., & Osman, A. (2023). How quality of work-life influence employee job satisfaction in a gas processing plant in Ghana. *Discover Sustainability*, 4. <https://doi.org/10.1007/s43621-023-00127-9>.
- [5] Inarda, A. (2022). A mixed-methods study on the influence of quality of work life on commitment and performance. *Problems and Perspectives in Management*. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.27](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.27).
- [6] Jayaraman, S., George, H., Siluvaimuthu, M., & Parayitam, S. (2023). Quality of Work Life as a Precursor to Work-Life Balance: Collegiality and Job Security as Moderators and Job Satisfaction as a Mediator. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su15139936>.
- [7] Liu, E. (2025). 18 A STUDY ON THE IMPACT OF HIGH-PRESSURE WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' SCHIZOPHRENIA RISK IN CROSS-BORDER E-COMMERCE. *Schizophrenia Bulletin*. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbaf007.018>.
- [8] Priya, M., & Anandh, K. (2024). Exploring the Determinants of Quality of Work Life in the Construction Industry: A Quantitative Approach. *Buildings*. <https://doi.org/10.3390/buildings14061607>.
- [9] Sirgy, M., & Lee, D. (2017). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229 - 254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- [10] S, P., & A, T. (2024). Influencing Factors Of Work Life Quality In The Health Sector. *Educational Administration: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3091>.
- [11] Taylor, J. C., Cooper, C. L., & Mumford, E. (1979). The quality of working life in Western and Eastern Europe, ABP
- [12] Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?.
- [13] Hendrawan, K., Sivila, H., Kirana, P., & Prasetyaningtyas, S. (2023). Managing Talent in the e-commerce Industry: Case from Indonesia. *2023 8th International Conference on Business and Industrial Research (ICBIR)*, 711-716. <https://doi.org/10.1109/ICBIR57571.2023.10147668>.
- [14] Timossi, L. D. S., Pedroso, B., Francisco, A. C. D., Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: An adaptation from the walton's QWL model. *XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1-17.
- [15] Albar, E. (2025). Quality of Work Life and its Impact on Employee Engagement. *Journal of Information Systems Engineering and Management*. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i4s.516>.

- [16] Andeyo, L., & Otuya, W. (2020). WORK-LIFE BALANCE: A LITERATURE REVIEW. *Strategic Journal of Business & Change Management*. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>.
- [17] Aruldoss, A., Kowalski, K., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/jamr-05-2020-0082>.
- [18] Azmi, S. R., & Pitoyo, D. (2023, April 1). ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE(QWL) PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN(STUDI KASUS PT. CIKARANG LISTRINDO BABELAN-BEKASI). *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 16(1). <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.1.1285>
- [19] Balaji, K. (2024). EFFECTIVENESS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON QUALITY OF WORK LIFE OF THE EMPLOYEES IN MSME SECTOR IN COIMBATORE DISTRICT, TAMIL NADU, INDIA. *South Eastern European Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.70135/seejph.vi.2587>
- [20] Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2018, Januari). HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN SUBJECTIVE WELL-BEING PADA SOPIR TAKSI PT. EXPRESS TRANSINDO UTAMA TBK DI JAKARTA. *Jurnal Empati*, 7(1), 339-344.
- [21] Darmawan, D. (2022, Juni). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (S. Naufalia, T. S. Anjanarko, M. Munir, & S. Arifin, Eds.). *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4). <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- [22] Domingues, P., Martins, D., De Souza, M., De Oliveira Lima, L., & Rocha, A. (2020). QUALITY OF LIFE AT WORK OF CALL CENTER OPERATORS IN AN E-COMMERCE COMPANY IN SOUTHEAST BRAZIL. *International Journal of Research*, 8, 305-311. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1241>.
- [23] Gope, A., & Ali, W. (2023). Antecedents and Consequences of Quality of Work Life: An In-depth Review for Future Research Agenda. *Asian Journal of Management*. <https://doi.org/10.52711/2321-5763.2023.00008>.
- [24] Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- [25] Hazami, B., & Riyanto, S. (2022, Juli). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK BJB KC S PARMAN. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 3(7). <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i7.366>
- [26] Ingallhalli, V., Mekoth, N., Reddy, Y., & Bhende, P. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26, 256 - 265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>.
- [27] Kumar, K. (2025). A Study on Work-Life Balance and Its Effect on Employee Productivity. *International Journal of Advances in Engineering and Management*. <https://doi.org/10.35629/5252-0703805809>.
- [28] Kukolj, S., Deretić, N., & Kamiš, A. (2023). RESEARCH ON THE QUALITY

- OF WORK LIFE AND EMPLOYEE MOTIVATION IN IT COMPANY. *SCIENCE International Journal*. <https://doi.org/10.35120/sciencej0203157k>.
- [29] Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>.
- [30] Mahendra, M., Nurcholis, G., & Arya, L. (2022). IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT.PAL INDONESIA (PERSERO) SURABAYA. *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.66>.
- [31] Mardiah, U., & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 124-33. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- [32] Ogunola, A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>.
- [33] Otuya, W., & Andeyo, L. (2020). WORK-LIFE BALANCE: A LITERATURE REVIEW. *Strategic Journal of Business & Change Management*. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>.
- [34] Rimi, N., Kee, H., Rabiul, M., Rubel, B., & Mui, D. (2023). QUALITY OF WORK LIFE AND EMPLOYEE WORK OUTCOMES: A HIERARCHICAL MODEL WITH MEDIATION ANALYSIS. *International Journal of Business and Society*. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5625.2023>.
- [35] Shalini, D. (2024). QUALITY OF WORK LIFE AND ITS IMPACT ON PSYCHOLOGICAL WELL BEING AMONG EMPLOYEES. *International Scientific Journal of Engineering and Management*. <https://doi.org/10.55041/isjem01804>.
- [36] Trimurni, A., Ie, M., & Henny, H. (2021). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MINAT BERTAHAN KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.24912/jmie.v5i2.13318>
- [37] Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- [38] Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2010). "The Quality of Working Life Scale: A measure of quality of working life." *International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1304-1322.
- [39] Wiliana, E., Rachmawati, E., Faqih, M., Sumartono, E., & Rini, A. (2024). The Interplay Between Employee Motivation, Work-Life Balance, and Job Satisfaction in Enhancing Workplace Productivity. *Global International Journal of Innovative Research*. <https://doi.org/10.59613/global.v2i6.211>.
- [40] Wirawan, R. P. E. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA MELALUI WORK LIFE BALANCE (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PASURUAN). *Sibatik Journal*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- [41] Wong, K., Teh, P., & Chan, A. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-

Life Balance. *Sustainability*.
<https://doi.org/10.3390/su15042875>.

- [42] Yang, M., Myong, J., Lee, J., Park, M., & Kang, M. (2023). Association between irregular working hours and work-related musculoskeletal pain: results from the 6th Korean Working Conditions Survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 35. <https://doi.org/10.35371/aoem.2023.35.e21>.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

