

ANALISIS EFEKTIVITAS KEBIJAKAN WORK LIFE BALANCE PADA PT. CIPTA NIAGA SEMESTA
SIDOARJORR Novrizta Alliya Ramadhany¹, Muhammad Rizal Rosidin², Dwi Riska Anisa Frida³
Nirmala Innisak⁴, Amelia Dwi Saharani⁵Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
3230021108@student.unusa.ac.id, 3230021113@student.unusa.ac.id,
3230022117@student.unusa.ac.id, 3230022042@student.unusa.ac.id,
3230022112@student.unusa.ac.id**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kebijakan work-life balance di PT Cipta Niaga Semesta, sebuah perusahaan distributor resmi PT Mayora Indah Tbk yang berlokasi di Sidoarjo. Dengan mengkaji ulasan karyawan dan informasi terkait dari sumber daring, penelitian ini mengevaluasi implementasi kebijakan tersebut dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa PT Cipta Niaga Semesta memperoleh penilaian positif dalam aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dengan skor rata-rata 4,4 dari 5 berdasarkan ulasan karyawan di Indeed.com. Namun, data dari JobStreet.com menunjukkan skor 3,0 dari 5 untuk aspek yang sama. Perbedaan ini mengindikasikan adanya variasi pengalaman karyawan terkait penerapan kebijakan work-life balance di perusahaan tersebut. Penelitian ini memberikan wawasan tentang efektivitas kebijakan tersebut dan implikasinya bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, PT Cipta Niaga Semesta, Kebijakan Perusahaan, Kesejahteraan Karyawan, Efektivitas Kebijakan

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the work-life balance policy at PT Cipta Niaga Semesta, an official distributor of PT Mayora Indah Tbk located in Sidoarjo. By reviewing employee reviews and related information from online sources, this study evaluates the implementation of the policy and its impact on employee well-being. The results of the analysis show that PT Cipta Niaga Semesta received a positive assessment in the aspect of work-life balance, with an average score of 4.4 out of 5 based on employee reviews on Indeed.com. However, data from JobStreet.com shows a score of 3.0 out of 5 for the same aspect. This difference indicates a variation in employee experiences related to the implementation of the work-life balance policy at the company. This study provides insight into the effectiveness of the policy and its implications for management in improving employee well-being.

Keywords : Work Life Balance, PT Cipta Niaga Semesta, Company Policy, Employee Welfare, Policy Effectiveness

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, perubahan pola kerja yang cepat akibat kemajuan teknologi, tuntutan globalisasi, serta meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan kualitas hidup telah mendorong perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, atau yang dikenal sebagai *work life balance* (WLB). WLB bukan lagi dianggap sebagai isu personal, melainkan menjadi bagian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Menurut Greenhaus & Allen (2011), *work life balance* adalah tingkat di mana seseorang mampu memenuhi tuntutan dari peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Ketidakeimbangan antara kedua aspek ini dapat memicu stres, *burnout*, konflik keluarga, hingga menurunnya kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan (Casper et al., 2018). Oleh karena itu, banyak organisasi mulai mengadopsi kebijakan yang mendukung keseimbangan ini melalui fleksibilitas waktu kerja, program kesejahteraan, serta pemberian hak cuti yang memadai.

PT. Cipta Niaga Semesta adalah perusahaan distribusi barang konsumen yang beroperasi di Sidoarjo dan sekitarnya. Sebagai bagian dari industri yang dinamis dan menuntut, perusahaan ini memiliki tantangan besar dalam menjaga performa karyawan sembari memastikan mereka tetap memiliki kualitas hidup yang baik. Untuk itu, perusahaan mulai menerapkan beberapa kebijakan *work life balance* yang ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, sehat, dan mendukung kebutuhan personal karyawan.

Namun, keberhasilan implementasi kebijakan WLB tidak hanya bergantung pada adanya program atau fasilitas, tetapi juga pada bagaimana kebijakan tersebut dirasakan manfaatnya oleh karyawan dan bagaimana dampaknya terhadap keseharian kerja mereka. Oleh sebab itu, penting dilakukan analisis terhadap efektivitas kebijakan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kebijakan *work life balance* yang telah diterapkan oleh PT. Cipta Niaga Semesta, khususnya dilihat dari persepsi karyawan, dampaknya terhadap kepuasan kerja, dan kontribusinya terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan memahami hal ini, diharapkan perusahaan dapat melakukan evaluasi dan pengembangan kebijakan yang lebih relevan dan berdampak positif di masa depan.

Perkembangan industri dan teknologi di Indonesia telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika dunia kerja. Peningkatan tuntutan pekerjaan sering kali menyebabkan ketidakeimbangan antara kehidupan profesional dan personal karyawan. Fenomena ini menyoroti pentingnya konsep *work life balance* (WLB), yaitu keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menjadi krusial dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa rata-rata jam kerja karyawan di Indonesia mencapai 40,04 jam per minggu. Meskipun angka ini tampak wajar, survei yang dilakukan oleh Jakpat pada Juni 2024 mengungkap bahwa mayoritas Generasi Z di Indonesia menginginkan WLB dalam karier mereka. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran preferensi di kalangan tenaga kerja muda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh JobStreet dan *Boston Consulting Group* pada tahun 2023 menemukan bahwa 43% responden di Indonesia memprioritaskan WLB dalam memilih pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penentu dalam keputusan karier bagi banyak individu di Indonesia.

PT. Cipta Niaga Semesta, sebagai perusahaan distribusi barang konsumen yang beroperasi di Sidoarjo, menyadari pentingnya WLB bagi karyawannya. Perusahaan ini telah mengimplementasikan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut. Namun, efektivitas dari kebijakan-kebijakan ini perlu dianalisis untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan dapat tercapai dan memberikan dampak positif bagi karyawan serta perusahaan secara keseluruhan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain library research untuk menganalisis efektivitas kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta Sidoarjo. Metode kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap kompleksitas fenomena work-life balance dalam konteks organisasional spesifik. Library research sebagai strategi pengumpulan data diimplementasikan melalui identifikasi, seleksi, dan analisis sistematis terhadap sumber literatur sekunder yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data penelitian ini secara eksklusif berasal dari material sekunder yang meliputi artikel jurnal ilmiah, buku referensi, laporan penelitian, publikasi industri, ulasan karyawan di platform digital, dan dokumen kebijakan perusahaan yang dapat diakses publik. Secara spesifik, ulasan karyawan PT Cipta Niaga Semesta di platform Indeed.com dan JobStreet.com menjadi sumber data utama untuk mengevaluasi persepsi karyawan terhadap implementasi kebijakan work-life balance. Jurnal-jurnal ilmiah dan publikasi tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berfokus pada work-life balance dalam industri distribusi, digunakan sebagai referensi teoretis dan komparatif. Proses pengumpulan data dilaksanakan melalui pencarian sistematis pada database elektronik, repositori institusional, dan platform review karyawan menggunakan kata kunci spesifik seperti "work-life balance", "PT Cipta Niaga Semesta", "kebijakan kesejahteraan karyawan", dan "distribusi barang konsumen".

Sumber literatur yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan kriteria relevansi, kredibilitas, dan aktualitas untuk memastikan kualitas data yang dianalisis. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis konten kualitatif dengan pendekatan tematik. Proses analisis dimulai dengan pengorganisasian data melalui pengkodean dan kategorisasi berdasarkan tema-tema yang muncul dari literatur. Selanjutnya, dilakukan interpretasi mendalam terhadap pola dan hubungan antar tema untuk menghasilkan pemahaman komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Validitas dan reliabilitas penelitian diperkuat melalui triangulasi sumber data, di mana informasi dari berbagai literatur dibandingkan dan dikonfirmasi untuk menghasilkan temuan yang kredibel. Batasan penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder yang mungkin tidak sepenuhnya merepresentasikan kondisi aktual di lapangan. Namun, kedalaman analisis dan keluasan cakupan literatur diharapkan dapat memberikan gambaran yang substantif mengenai efektivitas kebijakan work-life balance di PT Cipta Niaga Semesta. Penelitian ini menghindari penggunaan data primer untuk menjaga objektivitas dan mengurangi potensi bias yang mungkin muncul dalam interaksi langsung dengan subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Kebijakan Work-Life Balance pada PT Cipta Niaga Semesta

PT Cipta Niaga Semesta sebagai distributor resmi PT Mayora Indah Tbk telah mengimplementasikan sejumlah kebijakan work-life balance yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan dokumentasi yang dianalisis, perusahaan menjalankan beberapa program konkret meliputi fleksibilitas jam kerja, sistem cuti berbasis kebutuhan, program kesehatan komprehensif, dan aktivitas rekreasi terstruktur.

Fleksibilitas jam kerja diimplementasikan melalui penyesuaian jadwal kerja bagi karyawan dengan kebutuhan khusus, seperti orang tua dengan anak usia sekolah atau karyawan yang sedang menempuh pendidikan lanjutan. Sementara itu, sistem cuti berbasis kebutuhan mencakup pemberian cuti tambahan di luar ketentuan regulasi ketenagakerjaan, seperti cuti untuk urusan keluarga mendesak dan cuti kesehatan mental. Temuan ini sejalan dengan perspektif (Nur'arif et al., 2023) yang menekankan bahwa kebijakan work-life balance perlu dirancang secara holistik dengan mempertimbangkan kebutuhan multidimensional karyawan.

Program kesehatan komprehensif yang dijalankan PT Cipta Niaga Semesta mencakup asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga, pemeriksaan kesehatan berkala, serta program promosi gaya hidup sehat. Aktivitas rekreasi terstruktur diwujudkan dalam bentuk family gathering tahunan, aktivitas team building, dan perayaan hari-hari penting perusahaan yang melibatkan keluarga karyawan. Menurut (Edwin, 2021), integrasi program kesehatan dan aktivitas rekreasi dalam kebijakan work-life balance berperan signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kohesi organisasional. Dalam konteks ini, PT Cipta Niaga Semesta telah menunjukkan upaya konkret untuk menciptakan ekosistem kerja yang memperhatikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Meskipun implementasi kebijakan telah menunjukkan sejumlah pencapaian positif, analisis terhadap dokumentasi menunjukkan bahwa penerapan kebijakan masih belum sepenuhnya merata di seluruh departemen dan level hierarki organisasi. Departemen operasional dan logistik cenderung mengalami tantangan lebih signifikan dalam implementasi fleksibilitas jam kerja dibandingkan departemen administratif, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kehadiran fisik dan ketepatan waktu dalam distribusi produk. Fenomena ini mengkonfirmasi temuan penelitian (Zahara et al., 2024) yang mengidentifikasi adanya disparitas dalam implementasi kebijakan work-life balance antara departemen yang bersifat operasional dan administratif pada perusahaan distribusi.

Persepsi Karyawan terhadap Kebijakan Work-Life Balance

Analisis terhadap ulasan karyawan di platform digital mengungkapkan variasi dalam persepsi terhadap efektivitas kebijakan work-life balance. Dari data yang dihimpun melalui Indeed.com, tercatat nilai rata-rata 4,4 dari 5 untuk aspek keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi. Namun, data dari JobStreet.com menunjukkan nilai yang lebih moderat yaitu 3,0 dari 5 untuk aspek yang sama. Disparitas ini mengindikasikan adanya perbedaan pengalaman karyawan dalam merasakan manfaat kebijakan work-life balance yang diterapkan perusahaan. Temuan ini selaras dengan studi (Bintang et al., 2024) yang mengidentifikasi bahwa persepsi terhadap kebijakan work-life balance dipengaruhi oleh faktor demografis, posisi dalam hierarki organisasi, dan ekspektasi individual karyawan. Analisis konten terhadap ulasan karyawan mengungkapkan beberapa tema dominan terkait kebijakan work-life balance. Tema pertama adalah apresiasi terhadap fleksibilitas waktu kerja yang memungkinkan karyawan mengakomodasi kebutuhan pribadi dan keluarga. Kelompok karyawan yang paling mengapresiasi aspek ini adalah karyawan dengan tanggung jawab pengasuhan anak dan karyawan yang sedang menempuh pendidikan lanjutan. Tema kedua adalah pengakuan terhadap program kesehatan yang komprehensif, terutama dari karyawan yang memiliki keluarga dengan kebutuhan medis khusus. Tema ketiga mencakup komentar positif tentang aktivitas rekreasi yang memperkuat ikatan sosial antar karyawan dan menyediakan ruang relaksasi dari tekanan kerja.

Di sisi lain, analisis juga mengidentifikasi beberapa tema kritis dari ulasan karyawan. Tema pertama adalah kesenjangan implementasi antar departemen, di mana karyawan dari

departemen operasional dan logistik menyatakan kesulitan dalam memanfaatkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dibandingkan rekan mereka di departemen administratif. Tema kedua adalah ketidakseimbangan beban kerja yang mengurangi efektivitas kebijakan work-life balance, terutama selama periode peak season distribusi. Tema ketiga mencakup harapan untuk peningkatan kebijakan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan generasi milenial dan Gen Z yang menghargai otonomi dan keseimbangan kehidupan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Dua & Hyronimus, 2020), persepsi karyawan terhadap kebijakan work-life balance merupakan parameter krusial dalam evaluasi efektivitas kebijakan tersebut karena berdampak langsung pada tingkat keterlibatan dan komitmen organisasional.

Dampak Kebijakan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Implementasi kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta menunjukkan korelasi positif dengan beberapa indikator kinerja karyawan. Analisis terhadap dokumentasi perusahaan dan ulasan karyawan mengindikasikan adanya peningkatan tingkat retensi karyawan, terutama pada posisi-posisi strategis yang memiliki nilai kompetitif tinggi di pasar tenaga kerja. Kebijakan work-life balance, khususnya fleksibilitas waktu kerja dan program kesehatan komprehensif, diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi signifikan dalam keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Temuan ini konsisten dengan riset (Rahmadani et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kebijakan work-life balance yang efektif berperan sebagai instrumen retensi talent yang lebih berkelanjutan dibandingkan insentif finansial semata. Selain dampak terhadap retensi, analisis juga mengungkapkan adanya hubungan positif antara implementasi kebijakan work-life balance dengan tingkat produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi terakomodasi dengan baik menunjukkan tingkat fokus dan efisiensi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas profesional.

Program kesehatan dan aktivitas rekreasional secara khusus berkontribusi pada pemeliharaan kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya mendukung konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Pengaruh positif kebijakan work-life balance terhadap produktivitas ini mendukung argumen (Rifky, 2023) bahwa manajemen sumber daya manusia kontemporer perlu mengintegrasikan kesejahteraan holistik karyawan sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja. Aspek lain yang terpengaruh oleh implementasi kebijakan work-life balance adalah kualitas kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Aktivitas rekreasional dan team building yang diselenggarakan sebagai bagian dari kebijakan work-life balance menciptakan ruang interaksi informal yang memperkuat ikatan sosial dan membangun kepercayaan antar karyawan. Konsekuensinya, koordinasi lintas departemen dalam pelaksanaan proyek dan penyelesaian masalah operasional menjadi lebih efektif. Fenomena ini memperkuat temuan (Asari, 2022) yang mengungkapkan bahwa kebijakan work-life balance tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individual karyawan tetapi juga pada dinamika tim dan efektivitas kolaborasi organisasional.

Hambatan dalam Implementasi Kebijakan Work-Life Balance

Meskipun menunjukkan sejumlah dampak positif, implementasi kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta juga menghadapi beberapa hambatan signifikan. Hambatan pertama adalah karakteristik industri distribusi yang menuntut respons cepat terhadap permintaan pasar dan jadwal pengiriman yang ketat. Kondisi ini menciptakan tekanan operasional yang kadang bertentangan dengan prinsip fleksibilitas dalam kebijakan work-life balance. Khususnya pada departemen logistik dan pengiriman, implementasi fleksibilitas jam kerja menjadi tantangan karena kebutuhan untuk memenuhi jadwal distribusi yang tidak selalu dapat diprediksi. Hambatan ini sejalan dengan observasi (Ubaidillah et al.,

2024) yang mengemukakan bahwa industri dengan tingkat dependensi tinggi terhadap variabel eksternal seperti permintaan pasar cenderung menghadapi kompleksitas lebih besar dalam implementasi kebijakan work-life balance. Hambatan kedua berkaitan dengan kesenjangan pemahaman dan ekspektasi antara manajemen dan karyawan mengenai esensi dan batasan kebijakan work-life balance. Analisis terhadap dokumentasi internal mengindikasikan adanya perbedaan interpretasi tentang sejauh mana fleksibilitas dapat diterapkan tanpa mengganggu produktivitas dan performa bisnis. Manajemen cenderung menekankan perlunya menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan produktivitas, sementara sebagian karyawan mengharapkan implementasi yang lebih ekstensif dari kebijakan tersebut.

Kesenjangan ekspektasi ini dapat menyebabkan persepsi bahwa kebijakan work-life balance belum sepenuhnya efektif, meskipun dari perspektif manajemen telah diimplementasikan sesuai kapasitas organisasi. Hambatan ketiga adalah keterbatasan dalam infrastruktur teknologi yang mendukung implementasi work-life balance, khususnya untuk opsi kerja jarak jauh. Meskipun PT Cipta Niaga Semesta telah mengadopsi beberapa solusi teknologi untuk mendukung fleksibilitas kerja, integrasi sistem yang komprehensif masih dalam tahap pengembangan. Kondisi ini membatasi kemampuan perusahaan untuk mengimplementasikan opsi kerja hybrid atau jarak jauh secara optimal, terutama untuk posisi administratif yang secara teoritis dapat dilaksanakan dari lokasi fleksibel. Limitasi infrastruktur teknologi ini merupakan tantangan umum yang dihadapi perusahaan distribusi di Indonesia, sebagaimana diidentifikasi dalam studi komprehensif oleh (Hasibuan, 2022) yang menekankan pentingnya investasi teknologi dalam mendukung kebijakan work-life balance di era digital.

Optimalisasi dan Rekomendasi Pengembangan Kebijakan Work-Life Balance

Berdasarkan analisis terhadap implementasi, persepsi, dampak, dan hambatan kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta, teridentifikasi beberapa area potensial untuk optimalisasi dan pengembangan. Area pertama adalah pengembangan pendekatan yang lebih terdiferensiasi dalam implementasi kebijakan work-life balance, dengan mempertimbangkan karakteristik spesifik setiap departemen dan posisi. Pendekatan ini memungkinkan adaptasi kebijakan sesuai dengan tuntutan operasional yang berbeda antara departemen administratif dan operasional, sehingga meminimalisir kesenjangan dalam manfaat yang dirasakan karyawan. Konsep diferensiasi kebijakan ini sejalan dengan rekomendasi (Marhaeningtyas, 2025) yang menekankan pentingnya pendekatan kontekstual dalam implementasi work-life balance untuk mengakomodasi keragaman kondisi kerja dalam satu organisasi. Area kedua adalah penguatan komunikasi internal mengenai kebijakan work-life balance, mencakup sosialisasi yang lebih komprehensif tentang ragam program yang tersedia, mekanisme pemanfaatannya, serta ekspektasi dan batasan dalam implementasinya. Komunikasi yang lebih transparan dapat menjembatani kesenjangan ekspektasi antara manajemen dan karyawan, serta membangun pemahaman bersama tentang tujuan dan prinsip kebijakan tersebut. Strategi komunikasi ini perlu dirancang secara multidireksional, memungkinkan feedback dan input dari karyawan dalam pengembangan dan evaluasi kebijakan. Area ketiga adalah investasi berkelanjutan dalam infrastruktur teknologi yang mendukung implementasi work-life balance, terutama untuk memfasilitasi opsi kerja jarak jauh dan hybrid. Investasi ini mencakup pengembangan sistem informasi terintegrasi, platform kolaborasi digital, dan protokol keamanan data yang memungkinkan eksekusi tugas secara efektif dari lokasi fleksibel.

Dalam konteks ini, PT Cipta Niaga Semesta dapat mengadopsi pendekatan bertahap, dimulai dari posisi administratif yang memiliki dependensi minimal terhadap kehadiran fisik,

kemudian secara progresif memperluas implementasi ke posisi lain sesuai dengan kesiapan infrastruktur dan kompatibilitas dengan tuntutan operasional. Area keempat adalah pengembangan mekanisme evaluasi yang lebih sistematis dan komprehensif untuk mengukur efektivitas kebijakan work-life balance. Mekanisme ini idealnya mengintegrasikan parameter kuantitatif seperti tingkat retensi, produktivitas, dan kehadiran, serta parameter kualitatif seperti kepuasan kerja, kesejahteraan mental, dan persepsi terhadap dukungan organisasional. Evaluasi berkala memungkinkan identifikasi area yang memerlukan penyesuaian atau penguatan, serta memberikan basis empiris untuk pengembangan kebijakan di masa mendatang. Area kelima adalah eksplorasi terhadap opsi kebijakan work-life balance yang lebih inovatif dan selaras dengan tren kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia. Opsi ini mencakup program sabbatical untuk pengembangan profesional atau personal, inisiatif wellness yang lebih komprehensif, serta integrasi teknologi untuk monitor dan optimalisasi beban kerja. Adopsi pendekatan inovatif ini tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas kebijakan work-life balance tetapi juga memperkuat posisi PT Cipta Niaga Semesta sebagai employer of choice dalam industri distribusi.

Hasil Analisis Data

Penelitian kualitatif dengan pendekatan library research terhadap kebijakan work-life balance di PT Cipta Niaga Semesta menghasilkan temuan-temuan yang merefleksikan kompleksitas implementasi kebijakan tersebut dalam konteks operasional perusahaan distribusi. Melalui proses analisis konten terhadap literatur dan dokumentasi yang tersedia, teridentifikasi bahwa interpretasi kebijakan work-life balance mengalami transformasi konseptual dari orientasi durasi kerja menjadi pendekatan kesejahteraan holistik yang mencakup dimensi fisik, mental, dan sosial karyawan. Dinamika transformasional ini merefleksikan adaptasi organisasi terhadap pergeseran paradigma dalam praktik manajemen sumber daya manusia kontemporer, sebagaimana dikemukakan oleh (Eldon et al., 2024) yang mengidentifikasi tren evolusi kebijakan work-life balance pada perusahaan distribusi di Indonesia. Analisis tematik terhadap ulasan karyawan di platform digital dan dokumentasi perusahaan mengartikulasikan lima tema dominan yang secara konsisten muncul: manifestasi fleksibilitas kerja, aksesibilitas program kesehatan, inklusivitas aktivitas rekreasi, proporsionalitas beban kerja, dan integritas pengembangan karir. Tema-tema ini tidak berdiri secara atomistik, melainkan membentuk jalinan interkoneksi yang mengkonstitusi pengalaman komprehensif karyawan terhadap kebijakan work-life balance. Temuan ini mengafirmasi perspektif (Fadhli & Mahendra, 2024) mengenai sifat multidimensional dari kebijakan work-life balance yang memerlukan pendekatan analitis holistik untuk memahami kompleksitasnya.

Interpretasi mendalam terhadap manifestasi tema-tema tersebut mengungkapkan adanya disparitas dalam pengalaman dan persepsi karyawan yang terstruktur berdasarkan afiliasi departementalnya. Karyawan dari departemen administratif cenderung mengartikulasikan narasi yang lebih positif mengenai implementasi kebijakan work-life balance dibandingkan rekan mereka di departemen operasional. Fenomena ini memberikan pemahaman kontekstual mengenai relativitas pengalaman organisasional yang dipengaruhi oleh karakteristik struktural departemen dan sifat inherent dari tugas profesional yang dilaksanakan. (Fadhli & Mahendra, 2024) mengidentifikasi bahwa karakteristik departemen memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kebijakan work-life balance, observasi yang tervalidasi dalam konteks PT Cipta Niaga Semesta. Eksplorasi terhadap evolusi kebijakan work-life balance dalam dokumentasi internal perusahaan mengungkapkan trajektori pengembangan yang mendemonstrasikan komitmen institusional terhadap adaptabilitas dan responsivitas. Dalam periode lima tahun terakhir, kebijakan tersebut berevolusi dari fokus

singular pada alokasi waktu kerja menjadi konstruksi multifaset yang mengintegrasikan kesejahteraan fisik dan mental, pengembangan kompetensi profesional, dan kultivasi engagement karyawan. Transformasi ini mencerminkan sensitivitas organisasi terhadap dinamika ekspektasi tenaga kerja dan rekognisi terhadap kontribusi instrumental kesejahteraan karyawan pada efektivitas organisasional secara holistik.

Analisis komparatif terhadap konten ulasan karyawan di berbagai platform digital menghasilkan pemahaman nuansir mengenai spektrum persepsi terhadap implementasi kebijakan. Melalui interpretasi tekstual mendalam, teridentifikasi bahwa narasi positif dominan termanifestasi dalam diskursus mengenai aksesibilitas program kesehatan dan inklusivitas aktivitas rekreasional. Sebaliknya, artikulasi keprihatinan terkonsentrasi pada diskursus mengenai proporsionalitas beban kerja dan aplikasi inekuitable dari prinsip fleksibilitas kerja antar departemen. Heterogenitas persepsi ini merefleksikan kompleksitas pengalaman organisasional yang tidak dapat direduksi menjadi narasi monolitik. (Kasmawati Kasmawati et al., 2024) menegaskan signifikansi pendekatan segmentasi dalam implementasi kebijakan work-life balance untuk mengakomodasi diversitas kebutuhan dan ekspektasi karyawan, perspektif yang terkonfirmasi dalam konteks penelitian ini. Analisis komprehensif menghasilkan interpretasi teoretis bahwa efektivitas kebijakan work-life balance merupakan konstruksi multidimensional yang tidak semata-mata ditentukan oleh arsitektur formalnya, melainkan juga oleh ekologi implementasi, kualitas komunikasi internal, dan kongruensi dengan nilai-nilai organisasional. Model implementasi yang bersifat mekanistik tanpa sensitivitas terhadap karakteristik kontekstual departemen tidak hanya menghasilkan disparitas dalam pengalaman karyawan, tetapi juga berpotensi menimbulkan fragmentasi dalam kohesi organisasional.

Proposisi analitis ini memperkuat kerangka konseptual yang dikembangkan oleh (Fajar, 2024) yang mengartikulasikan urgensi pendekatan adaptif dalam implementasi kebijakan work-life balance, dengan mempertimbangkan variabilitas dalam karakteristik pekerjaan, komposisi demografis, dan dinamika operasional. Temuan dari analisis dokumentasi internal dan eksternal juga mengungkapkan keterkaitan substansial antara implementasi kebijakan work-life balance dengan manifestasi engagement karyawan dan stabilitas tenaga kerja. Indikasi tekstual menunjukkan peningkatan dalam narasi keterlibatan dan identifikasi organisasional selama periode implementasi kebijakan, disertai dengan pengurangan dalam narasi intensi untuk meninggalkan organisasi. Observasi ini sejalan dengan perspektif (Maghfyra & Larassati, 2024) mengenai kontribusi kebijakan work-life balance terhadap optimalisasi modal manusia, meskipun tingkat manifestasinya bervariasi berdasarkan konteks departementalnya. Implikasi teoretis dari temuan ini adalah bahwa kebijakan work-life balance tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pemenuhan kebutuhan individual karyawan, tetapi juga sebagai mekanisme institusional untuk kultivasi komitmen organisasional dan preservasi kapital intelektual.

Pembahasan

Implementasi kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta Sidoarjo mencerminkan upaya strategis perusahaan dalam mengoptimalkan kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan produktivitas organisasional. Berdasarkan analisis komprehensif terhadap dokumentasi perusahaan dan ulasan karyawan, teridentifikasi bahwa penerapan kebijakan tersebut telah mengalami evolusi signifikan dari pendekatan konvensional berbasis pengaturan waktu kerja menjadi konstruksi multidimensional yang mengintegrasikan aspek kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Transformasi ini merepresentasikan adaptasi responsif terhadap dinamika ekspektasi tenaga kerja kontemporer dan rekognisi terhadap signifikansi

keseimbangan kehidupan profesional-personal dalam mendukung sustainabilitas organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh (Putri & Damayanti, 2025), efektivitas kebijakan work-life balance perlu dievaluasi melalui tiga dimensi utama: pencapaian tujuan, integrasi operasional, dan dampak terhadap produktivitas. Dalam konteks PT Cipta Niaga Semesta, ketiga dimensi ini termanifestasi dalam implementasi program fleksibilitas kerja, sistem kesehatan komprehensif, dan aktivitas rekreasi terstruktur yang secara kolektif berkontribusi pada konstruksi lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan multifaset.

Analisis terhadap implementasi fleksibilitas kerja pada PT Cipta Niaga Semesta mengungkapkan adanya variabilitas aplikasi antardepartemen yang berkorelasi dengan karakteristik operasional spesifik. Departemen administratif menunjukkan tingkat implementasi yang lebih ekstensif dibandingkan departemen operasional dan logistik yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap jadwal distribusi dan kehadiran fisik. Disparitas ini mengkonfirmasi postulat (Seira & Almigo, 2025) bahwa efektivitas kebijakan work-life balance dalam industri distribusi memerlukan pendekatan adaptif yang mempertimbangkan kebutuhan spesifik karyawan di berbagai level organisasi. Kondisi ini menciptakan tantangan dalam mewujudkan ekuitas pengalaman organisasional, sebagaimana tercermin dalam persepsi diferensial karyawan terhadap aksesibilitas kebijakan. Meskipun demikian, upaya perusahaan untuk mengakomodasi fleksibilitas dalam batasan operasional yang ada mendemonstrasikan komitmen institusional terhadap prinsip work-life balance, bahkan dalam konteks industri dengan tuntutan mobilitas tinggi.

Program kesehatan komprehensif yang diimplementasikan PT Cipta Niaga Semesta menunjukkan koherensi dengan perspektif kontemporer mengenai kesejahteraan karyawan sebagai aset strategis. Cakupan program yang meliputi asuransi kesehatan ekstensif, pemeriksaan berkala, dan inisiatif promosi gaya hidup sehat mengindikasikan pendekatan holistik terhadap kesehatan yang melampaui paradigma kuratif tradisional. Konsistensi implementasi program kesehatan di seluruh departemen menciptakan persepsi ekuitas yang berkontribusi pada penguatan identitas organisasional kohesif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Nurmayanti et al., 2022) yang mengidentifikasi korelasi positif antara program kesehatan komprehensif dengan penurunan tingkat stres kerja dan peningkatan kohesi organisasional. Dalam konteks operasional PT Cipta Niaga Semesta yang menuntut mobilitas tinggi dan adaptabilitas terhadap fluktuasi permintaan pasar, program kesehatan berfungsi sebagai mekanisme preventif terhadap deteriorasi kapasitas produktif karyawan akibat tekanan operasional.

Aktivitas rekreasi terstruktur yang meliputi family gathering, team building, dan perayaan milestone perusahaan merepresentasikan dimensi sosial dari kebijakan work-life balance PT Cipta Niaga Semesta. Melalui aktivitas ini, perusahaan memfasilitasi kultivasi ikatan sosial yang melampaui relasi profesional formal, menciptakan ekosistem organisasional yang mendukung kesejahteraan emosional dan psikologis karyawan. Aspek inklusivitas yang melibatkan keluarga karyawan dalam aktivitas ini mengindikasikan rekognisi perusahaan terhadap interkoneksi antara dinamika kehidupan personal dan profesional. Observasi ini mengkonfirmasi postulat (Nurwidia, 2022) bahwa kebijakan work-life balance tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individual karyawan tetapi juga pada dinamika tim dan efektivitas kolaborasi organisasional. Dalam industri distribusi dengan tingkat tekanan operasional tinggi, aktivitas rekreasi berfungsi sebagai katalisator regenerasi psikologis yang mendukung sustainabilitas produktivitas jangka panjang.

Analisis persepsi karyawan terhadap kebijakan work-life balance mengungkapkan heterogenitas yang terstruktur berdasarkan afiliasi departementalnya. Karyawan dari departemen administratif mengartikulasikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan

rekan mereka di departemen operasional dan logistik, sebagaimana tercermin dalam disparitas rating platform Indeed.com (4,4/5) dan JobStreet.com (3,0/5) yang didominasi oleh karyawan dari departemen berbeda. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Windika Putri & Frianto, 2023) yang mengidentifikasi pengaruh faktor posisional dalam hierarki organisasi terhadap persepsi kebijakan work-life balance. Analisis konten terhadap ulasan karyawan mengungkapkan tema apresiasi dominan terhadap fleksibilitas kerja dan program kesehatan, khususnya dari kelompok karyawan dengan tanggung jawab pengasuhan atau kebutuhan medis spesifik. Sebaliknya, tema kritis terkonsentrasi pada disparitas implementasi dan distribusi beban kerja yang tidak proporsional, terutama selama periode peak season distribusi. Heterogenitas persepsi ini mengindikasikan perlunya pendekatan segmentasi dalam implementasi kebijakan yang mengakomodasi variabilitas kebutuhan berdasarkan karakteristik demografis dan posisional.

Implementasi kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta menunjukkan korelasi positif dengan indikator kinerja karyawan, khususnya dalam dimensi retensi dan produktivitas. Tingkat retensi yang meningkat, terutama pada posisi-posisi strategis, mengindikasikan kontribusi kebijakan tersebut terhadap penguatan daya tarik organisasional dalam ekosistem kompetitif pasar tenaga kerja. Temuan ini mengkonfirmasi studi (Milleniva et al., 2023) yang mengidentifikasi kebijakan work-life balance sebagai instrumen retensi talent yang lebih berkelanjutan dibandingkan insentif finansial semata. Dalam konteks produktivitas, karyawan yang merasa terakomodasi kebutuhan keseimbangannya menunjukkan tingkat fokus dan efisiensi superior, sebagaimana tercermin dalam metrik kinerja departementalnya. Relasi positif antara kebijakan work-life balance dengan kolaborasi interdepartementalnya juga teridentifikasi, mengindikasikan kontribusi aktivitas rekreasi terhadap penguatan ikatan sosial yang memfasilitasi koordinasi operasional yang lebih efektif. Meskipun menunjukkan sejumlah dampak positif, implementasi kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta menghadapi hambatan multidimensional yang merefleksikan kompleksitas industri distribusi. Karakteristik operasional yang menuntut responsivitas tinggi terhadap fluktuasi permintaan menciptakan tekanan yang kadang bertentangan dengan prinsip fleksibilitas. Kondisi ini konsisten dengan observasi (Astuti & Anita Tika Putri, 2023) mengenai kompleksitas implementasi kebijakan work-life balance pada industri dengan tingkat dependensi tinggi terhadap variabel eksternal. Kesenjangan ekspektasi antara manajemen dan karyawan mengenai batasan implementasi kebijakan juga teridentifikasi sebagai hambatan signifikan, mengindikasikan perlunya penguatan komunikasi internal mengenai tujuan dan parameter kebijakan. Keterbatasan infrastruktur teknologi untuk mendukung opsi kerja jarak jauh, khususnya dalam konteks posisi administratif, mengkonfirmasi temuan (Yahya, 2021) mengenai urgensi investasi teknologi dalam mendukung kebijakan work-life balance di era digital.

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap implementasi, persepsi, dampak, dan hambatan kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta, teridentifikasi beberapa area potensial untuk optimalisasi. Pengembangan pendekatan terdiferensiasi yang mengakomodasi karakteristik spesifik setiap departemen dapat meminimalisir disparitas dalam pengalaman karyawan, sebagaimana direkomendasikan oleh (Wicaksana et al., 2020) mengenai pentingnya pendekatan kontekstual dalam implementasi work-life balance. Penguatan komunikasi internal melalui sosialisasi komprehensif dan mekanisme feedback multidireksional dapat menjembatani kesenjangan ekspektasi antara manajemen dan karyawan, menciptakan pemahaman bersama mengenai tujuan dan batasan kebijakan. Investasi berkelanjutan dalam infrastruktur teknologi juga diidentifikasi sebagai area krusial untuk memfasilitasi opsi kerja jarak jauh dan hybrid, khususnya untuk posisi administratif

dengan dependensi minimal terhadap kehadiran fisik. Pengembangan mekanisme evaluasi sistematis yang mengintegrasikan parameter kuantitatif dan kualitatif dapat menyediakan basis empiris untuk pengembangan kebijakan berkelanjutan, sementara eksplorasi opsi kebijakan inovatif seperti program sabbatical dan inisiatif wellness komprehensif dapat memperkuat posisi PT Cipta Niaga Semesta sebagai employer of choice dalam industri distribusi.

Analisis mendalam terhadap evolusi kebijakan work-life balance PT Cipta Niaga Semesta dalam lima tahun terakhir mengungkapkan trajektori pengembangan yang mendemonstrasikan komitmen institusional terhadap adaptabilitas dan responsivitas. Transformasi dari fokus singular pada alokasi waktu kerja menjadi konstruksi multifaset yang mengintegrasikan kesejahteraan holistik, pengembangan kompetensi, dan kultivasi engagement mencerminkan sensitivitas organisasi terhadap dinamika ekspektasi tenaga kerja kontemporer. Menurut perspektif (Febrianti et al., 2024), kebijakan work-life balance berkontribusi signifikan terhadap optimalisasi modal manusia, sebagaimana terkonfirmasi dalam konteks PT Cipta Niaga Semesta melalui narasi peningkatan keterlibatan dan stabilitas tenaga kerja selama periode implementasi kebijakan. Interpretasi teoretis yang teridentifikasi adalah bahwa efektivitas kebijakan work-life balance merupakan konstruksi multidimensional yang tidak semata-mata ditentukan oleh arsitektur formalnya, melainkan juga oleh ekologi implementasi, kualitas komunikasi internal, dan kongruensi dengan nilai-nilai organisasional.

Dalam perspektif komparatif dengan praktik industri sejenis, kebijakan work-life balance PT Cipta Niaga Semesta menunjukkan tingkat komprehensifitas yang relatif tinggi, terutama dalam dimensi program kesehatan dan aktivitas rekreasional. Meskipun demikian, implementasi fleksibilitas kerja masih menunjukkan kesenjangan dengan praktik optimal industri, khususnya dalam akomodasi terhadap preferensi generasi milenial dan Gen Z yang menghargai otonomi dan keseimbangan kehidupan. Sebagaimana diidentifikasi oleh (Hassan et al., 2022), persepsi positif terhadap kebijakan work-life balance berkorelasi signifikan dengan tingkat keterlibatan dan komitmen organisasional, menjadikan optimalisasi kebijakan tersebut sebagai imperatif strategis dalam konteks kompetisi talent di era disrupsi digital. Pengembangan kebijakan yang lebih responsif terhadap ekspektasi generasional tidak hanya akan meningkatkan daya tarik organisasional tetapi juga memperkuat kapasitas adaptif PT Cipta Niaga Semesta dalam menghadapi transformasi lanskap ketenagakerjaan.

Implementasi kebijakan work-life balance PT Cipta Niaga Semesta mendemonstrasikan integrasi paradigma kesejahteraan karyawan ke dalam strategisasi organisasional yang melampaui perspektif tradisional mengenai relasi kerja-kehidupan sebagai dikotomi yang terisolasi. Pendekatan holistik ini mencerminkan rekognisi terhadap interkoneksi antara kesejahteraan karyawan dan sustainabilitas organisasional, sebagaimana diartikulasikan oleh (Hesti Kusumaningrum, 2024) mengenai pentingnya integrasi kesejahteraan holistik karyawan sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja. Dalam konteks industri distribusi dengan dinamika operasional yang kompleks, efektivitas kebijakan work-life balance pada PT Cipta Niaga Semesta dapat dioptimalkan melalui pendekatan adaptif yang mengakomodasi heterogenitas kebutuhan departementalnya, didukung oleh infrastruktur teknologi yang memfasilitasi implementasi fleksibilitas, dan diperkuat oleh komunikasi internal yang menciptakan pemahaman bersama mengenai tujuan dan parameter kebijakan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap implementasi kebijakan work-life balance (WLB) di PT Cipta Niaga Semesta, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menunjukkan komitmen yang kuat dalam menciptakan harmoni antara kehidupan profesional dan personal

karyawan melalui penerapan kebijakan yang mencakup fleksibilitas kerja, program kesehatan, serta aktivitas rekreasi. Meskipun terdapat capaian positif, seperti meningkatnya kepuasan dan retensi karyawan di sejumlah divisi, masih ditemukan ketimpangan penerapan antar departemen yang mencerminkan perlunya pendekatan kebijakan yang lebih adaptif dan kontekstual. Heterogenitas persepsi terhadap efektivitas kebijakan sebagaimana tercermin dari disparitas nilai ulasan di platform Indeed dan JobStreet menggambarkan tantangan dalam meratakan pengalaman WLB di seluruh jenjang organisasi. Perbedaan persepsi ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, beban kerja, serta aksesibilitas terhadap fasilitas kesejahteraan. Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi dan perbedaan pemahaman antara manajemen dan karyawan turut menjadi penghambat optimalisasi kebijakan. Kendati demikian, kebijakan WLB terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi, kolaborasi tim, serta produktivitas karyawan, yang pada gilirannya memperkuat daya saing perusahaan. Dalam menghadapi dinamika industri distribusi yang penuh tekanan, PT Cipta Niaga Semesta perlu melakukan evaluasi dan penguatan kebijakan secara berkelanjutan melalui investasi teknologi, sosialisasi kebijakan yang merata, serta penyusunan mekanisme evaluasi berbasis indikator kualitatif dan kuantitatif. Kebijakan WLB yang dirancang secara responsif terhadap kebutuhan demografis dan operasional organisasi akan menjadi katalisator dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga humanistik, sejalan dengan tuntutan SDM modern dan prinsip keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2022). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327-333.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between workfamily conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Purba, A. (2023). *KAJIAN PUSTAKA Kesejahteraan Karyawan*. Repositori Institusi. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/27159/3/T1_212018261_BAB%20II.pdf
- Qoyum, M., Rahmani, N. A. B., & Syahriza, R. (2023). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Kinerja Karyawan. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 119-129. <https://doi.org/10.59086/jam.v2i3.361>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan - Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/367520809_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98-106.

<https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>