

## IMPLEMENTASI *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT PANGGA SURYA DIPALA

<sup>1</sup> Saskia Fatiha Dewanty, <sup>2</sup> Puji Isyanto

<sup>1</sup> [mn22.saskiadewanty@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.saskiadewanty@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup> [puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kerja praktik adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan pada bagian produksi serta tim manajemen. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama saat menghadapi target produksi yang ketat. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan tingginya beban kerja, khususnya ketika terjadi lonjakan permintaan produk yang membuat karyawan bekerja hingga di luar jam kerja normal atau lembur. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala belum optimal sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi, menyusun strategi pendukung, serta memastikan kebijakan jam kerja dan cuti dilaksanakan secara konsisten, terutama pada periode permintaan produksi yang tinggi. Dengan diterapkannya hal tersebut, diharapkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat terjaga sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

**Kata kunci:** *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

### ABSTRACT

*This research aims to identify the application of work-life balance in improving employee performance at PT Pangga Surya Dipala. The method used in the implementation of practical work is descriptive qualitative method with data collection techniques through observation and interviews with several employees in the production department and the management team. The results of observations and interviews show that there are several employees who have difficulty balancing their work and personal lives, especially when facing tight production targets. This can occur due to the high workload, especially when there is a surge in product demand that makes employees work beyond normal working hours or overtime. The conclusion of this study shows that the implementation of work-life balance at PT Pangga Surya Dipala has not been optimal, which has an impact on employee performance. The company can evaluate, develop supporting strategies, and*

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 886

prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

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/)

*ensure that working hours and leave policies are implemented consistently, especially during periods of high production demand. With this implementation, it is expected that the balance between work life and personal life of employees can be maintained so that it has a positive impact on performance.*

**Keywords: Work-Life Balance, Employee Performance, Human Resource Management**

## PENDAHULUAN

PT Pangga Surya Dipala merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi aneka keripik buah dengan merek dagang Pangga Snack. PT Pangga Surya Dipala telah berdiri sejak tahun 2021 dan saat ini telah berhasil memasarkan produknya hingga ke 16 negara di 5 benua. Di balik pencapaian tersebut, terdapat tantangan dalam pengelolaan SDM, khususnya terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama saat menghadapi target produksi yang ketat ketika permintaan produk sedang meningkat. Kondisi tersebut mendorong lembur dan mengurangi waktu istirahat maupun waktu bersama keluarga yang dapat memicu stres hingga penurunan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala belum berjalan secara optimal.

Fenomena ini tidak hanya terjadi di PT Pangga Surya Dipala, melainkan juga menjadi isu yang umum terjadi dalam dunia kerja, terutama pada sektor industri yang menuntut produktivitas yang tinggi. Seiring berkembangnya dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan kerap menuntut kinerja maksimal dari karyawan yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya beban kerja serta tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam kondisi tersebut, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi sulit untuk dicapai. Karyawan sering kali dibuat kesulitan untuk menyeimbangkan antara menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk atau memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketidakseimbangan inilah yang memicu berbagai persoalan seperti stres kerja, *burnout*, hingga menurunnya kinerja karyawan.

*Work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merujuk pada kemampuan individu dalam membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, istirahat, atau kegiatan lainnya. Secara umum, *work-life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu secara fleksibel antara pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, hobi, pendidikan, dan kegiatan lain guna mencapai keseimbangan tanpa hanya terfokus pada pekerjaan. Dalam praktiknya, *work-life balance* tidak hanya menyangkut pengaturan jam kerja, tetapi juga melibatkan beban kerja, lingkungan kerja, serta dukungan dan fleksibilitas yang diberikan organisasi. Ketika keseimbangan ini tidak tercapai, maka akan berpengaruh terhadap banyak hal, salah satunya yaitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa implementasi *work-life balance* yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) dan Windika Putri & Frianto (2023), menunjukkan bahwa terdapat hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Hal serupa disampaikan oleh Rahmawati dan Yusuf (2021), yang menyebutkan bahwa karyawan yang merasa seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, tingkat tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan kebijakan *work-life balance* yang memadai dapat

memicu *burnout* yang pada akhirnya dapat menurunkan efisiensi kerja (Putri & Wijaya, 2022). Oleh karena itu, penerapan kebijakan seperti pengaturan beban kerja yang lebih efisien dan penetapan jadwal kerja yang lebih fleksibel sangat penting untuk membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan yang ideal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dari sisi regulasi, pemerintah Indonesia juga telah menetapkan sejumlah peraturan yang mendukung terciptanya *work-life balance* melalui pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, dan hak cuti bagi pekerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 77 hingga Pasal 85, disebutkan ketentuan mengenai waktu kerja normal (maksimal 40 jam per minggu), waktu istirahat mingguan, cuti tahunan, serta cuti khusus karena alasan tertentu. Peraturan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja agar tidak mengalami kelelahan berlebihan yang bisa menurunkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, regulasi ini juga mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan berkelanjutan. Dengan kata lain, kebijakan pemerintah tersebut berperan penting dalam mendukung tercapainya *work-life balance* sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penting untuk mengetahui bagaimana implementasi *work-life balance* diterapkan di lingkungan kerja PT Pangga Surya Dipala. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala serta untuk mengetahui bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab yang menghambat tercapainya *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala serta untuk memberikan rekomendasi solusi yang dapat diterapkan untuk memperbaiki kondisi yang ada. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai penerapan *work-life balance* dan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan di berbagai sektor perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Amri et al., (2022:2) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dalam mencapai tujuan melalui orang lain, yang berarti manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk meraih tujuan organisasi. Sedangkan, definisi manajemen menurut Kosasih (2022:13) merupakan serangkaian tindakan khas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya.

Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang masing-masing berperan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Perencanaan menetapkan arah dan strategi, pengorganisasian mengatur sumber daya dan struktur kerja, pengarahan memotivasi dan membimbing karyawan, sedangkan pengendalian memastikan segala aktivitas berjalan sesuai rencana. Tujuan manajemen secara keseluruhan adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran organisasi secara terstruktur dan terukur.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Arraniri et al. (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola tenaga kerja dengan melalui berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan, hingga pemberian kompensasi, pengelolaan karier, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, pemeliharaan hubungan industrial, serta pelaksanaan keputusan hubungan kerja untuk mendukung tercapainya tujuan

perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. Sementara itu, menurut Sakti et al. (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya memanfaatkan tenaga kerja secara optimal guna membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi untuk mengelola tenaga kerja, tetapi juga memiliki tujuan strategis dalam organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan produktif, sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Selain itu, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat hubungan antara perusahaan dan tenaga kerjanya melalui penerapan kebijakan yang adil dan berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing, sehingga mampu mendukung strategi organisasi secara menyeluruh.

## **Work-life Balance**

Menurut Isnawati et al., (2024), *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Sedangkan, Asari (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi berada dalam kondisi yang setara atau seimbang. *Work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, seperti urusan keluarga dan lainnya untuk mencegah konflik antara kehidupan keluarga dan karier sehingga dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, kinerja, serta loyalitas terhadap pekerjaannya. Nafis et al., (2020) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek *work-life balance*, yaitu:

### a. Keseimbangan waktu (*Time balance*)

Keseimbangan waktu mengacu pada keseimbangan antara waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaannya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau hal-hal lain diluar pekerjaan. Tingkat keseimbangan ini menentukan seberapa proporsional individu membagi waktunya antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

### b. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen seseorang dalam memenuhi pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Dalam hal ini bukan hanya soal waktu, tetapi juga dukungan atas kapasitas keterlibatan yang berkualitas pada setiap kegiatan.

### c. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Keseimbangan kepuasan merujuk pada tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupannya di luar pekerjaan. Kepuasan ini muncul jika individu merasa kebutuhan antara pekerjaannya dan kehidupan pribadinya terpenuhi secara seimbang. Hal ini dapat dilihat dari kondisi hubungan keluarga, interaksi dengan teman dan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Nafis et al., (2020) juga menyatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu:

### a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu atau menjadi hambatan bagi kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, tanggung jawab pekerjaan yang tinggi dapat membuat individu kesulitan dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

### b. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memengaruhi atau mengganggu kehidupan pekerjaannya. Contohnya, jika individu sedang mengalami masalah pribadi, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja individu saat bekerja.

c. *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam bekerja. Contohnya, suasana hati yang baik karena kehidupan pribadi yang menyenangkan dapat membuat seseorang lebih semangat dan produktif saat bekerja.

d. *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan manfaat bagi kualitas kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, keterampilan yang didapatkan dari pekerjaan dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

## Kinerja Karyawan

Menurut Nurfitriani (2022), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan untuk mendukung tercapainya target perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, ataupun etika. Fauzi (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok yang diperoleh sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Fahmi (2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dari: 1) Kualitas pekerjaan; 2) Kuantitas kerja; 3) Tanggung jawab; 4) Kerjasama; dan 5) Inisiatif. Sedangkan, menurut Glorianismus et al., (2023), indikator kinerja untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas Kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Ketepatan Waktu; 4) Efektifitas; dan 5) Kemandirian. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Fahmi (2021) yaitu: 1) Motivasi; 2) Gaya kepemimpinan; 3) Kepuasan kerja; dan 4) Budaya organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang implementasi *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala. Menurut Sholihah & Rizqi (2024), metode penelitian jenis kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa susunan beberapa kata atau gambar, sehingga angka tidak ditekankan (Sholihah & Rizqi, 2024). Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan dideskripsikan dengan cara yang mudah dipahami.

Penelitian ini dilakukan di PT Pangga Surya Dipala yang berlokasi di Perum Karaba Indah, Jl. Blk. XA 05 Wadas, Telukjambe Timur, Karawang. Objek penelitian ini yaitu karyawan di PT Pangga Surya Dipala yang bekerja pada bagian produksi dan pengemasan, serta salah satu tim manajemen. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara terstruktur, dimana peneliti telah menyusun daftar pertanyaan secara sistematis sebelum wawancara dilakukan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan para karyawan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan serta pihak manajemen, diketahui bahwa perusahaan memang telah menyadari pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Namun, dalam praktiknya belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal. PT Pangga Surya Dipala memiliki beberapa kebijakan yang mendukung *work-life balance*, seperti pemberian waktu istirahat yang cukup di jam kerja, cuti tahunan, dan izin pribadi. Namun, beberapa karyawan menyampaikan bahwa penerapan kebijakan tersebut belum sepenuhnya dirasakan secara konsisten dan fleksibel, terutama saat volume permintaan produksi sedang tinggi.

Tabel 1. Uraian Temuan Hasil Penelitian

Aspek	Temuan Hasil Penelitian
Kebijakan Jam Kerja	Sudah sesuai UU Ketenagakerjaan (8 jam/hari), tetapi saat terjadi lonjakan permintaan beberapa karyawan harus lembur tanpa batas waktu jelas
Kebijakan Cuti	Sudah tersedia cuti tahunan, namun pengajuan cuti terkadang ditunda saat beban produksi sedang tinggi
Fleksibilitas Waktu	Jam kerja sudah fleksibel, namun terkadang masih belum memungkinkan terutama untuk karyawan yang bekerja pada bagian produksi
Dukungan Organisasi	Sudah ada fasilitas rekreasi tahunan dan kegiatan bersama, tetapi masih belum cukup dalam mencegah stres karyawan akibat tuntutan pekerjaan

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa PT Pangga Surya Dipala pada dasarnya telah memiliki kerangka kebijakan dasar yang mendukung penerapan *work-life balance*, tetapi penerapannya belum efektif dan belum menyesuaikan dinamika produksi musiman. Misalnya, pengaturan lembur yang masih sangat bergantung pada tuntutan pasar tanpa memperhatikan keseimbangan fisik dan mental karyawan. Padahal, jika kondisi kelelahan dibiarkan terus-menerus, maka dalam jangka panjang dapat memicu penurunan kinerja, bahkan meningkatkan risiko *turnover* karyawan.

Faktor tekanan target produksi di PT Pangga Surya Dipala menyebabkan karyawan harus bekerja lembur cukup sering yang berdampak pada waktu istirahat dan waktu bersama keluarga mereka. Pada saat volume permintaan produksi meningkat, mereka harus menanggung tambahan beban kerja tanpa adanya distribusi pekerjaan yang proporsional. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi ulang sistem penjadwalan kerja agar lebih ramah terhadap kebutuhan pribadi karyawan, terutama saat volume produksi meningkat.

### Pembahasan

*Work-life balance* pada dasarnya diterapkan dengan tujuan untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan agar mereka dapat menjalankan peran di tempat kerja dengan baik. Namun, berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa implementasi *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala belum berjalan secara optimal. Meskipun perusahaan telah menetapkan aturan jam kerja dan cuti, realisasi pelaksanaannya masih tidak konsisten terutama pada saat terjadi periode lonjakan permintaan produksi. Hal ini terjadi karena adanya tuntutan target produksi yang tinggi yang memaksa perusahaan meminta karyawan menambah jam kerja melalui lembur. Kondisi

tersebut menciptakan beban kerja berlebihan yang sulit dihindari, sehingga penerapan *work-life balance* menjadi kurang optimal.

Salah satu penyebab timbulnya permasalahan tersebut yaitu tingginya beban kerja ketika terjadi lonjakan permintaan produk yang memaksa perusahaan meningkatkan target produksi dalam waktu singkat. Untuk mencapai target produksi tersebut, karyawan diminta bekerja lebih lama hingga melewati jam kerja normal dan harus bekerja lembur. Hal tersebut membuat waktu dan kesempatan karyawan untuk beristirahat, bersosialisasi dengan keluarga, serta memulihkan kondisi fisik maupun mental menjadi sangat terbatas. Kondisi seperti ini memunculkan tekanan yang tinggi karena karyawan dituntut untuk tetap produktif dengan sumber daya yang sama tanpa adanya penambahan tenaga kerja atau pembagian beban yang lebih proporsional.

Kurang optimalnya penerapan *work-life balance* pada PT Pangga Surya Dipala ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masrul (2023) yang menyatakan bahwa jika keseimbangan antara keterlibatan di tempat kerja dan kehidupan pribadi telah tercapai dengan baik, maka akan berdampak signifikan terhadap kinerja. Beban kerja yang tinggi dan jam lembur yang panjang saat permintaan produksi sedang meningkat menimbulkan kelelahan fisik. Kondisi fisik yang lelah dan kurangnya waktu untuk memulihkan energi membuat fokus kerja menurun, risiko kesalahan bertambah, serta motivasi kerja menurun sehingga memengaruhi kinerja. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa rasa stres dan tekanan juga muncul karena mereka tidak memiliki cukup waktu untuk kehidupan keluarga maupun kebutuhan pribadi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi memicu tingkat *turnover* yang lebih tinggi, menurunkan loyalitas, dan bahkan mengancam stabilitas produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, PT Pangga Surya Dipala perlu segera mengoptimalkan penerapan *work-life balance* secara nyata. Kebijakan jam kerja dan cuti harus benar-benar dilaksanakan meskipun terjadi lonjakan produksi agar kesejahteraan karyawan tidak dikorbankan demi target semata. Di samping itu, perusahaan sebaiknya menyusun strategi pendukung yang lebih konkret dan efektif agar keseimbangan hidup karyawan dapat tetap terjaga dan berdampak positif terhadap motivasi, produktivitas, serta kinerja mereka. Apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pekerjaan ini terjaga, karyawan akan lebih bersemangat dan memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal untuk mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa PT Pangga Surya Dipala menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, terutama ketika permintaan produksi mengalami lonjakan. Meskipun perusahaan telah menetapkan kebijakan jam kerja dan cuti, realisasi di lapangan tidak konsisten karena target produksi yang tinggi mendorong lembur berkepanjangan. Permasalahan terkait *work-life balance* ini disebabkan oleh beban kerja yang tinggi pada saat permintaan produk meningkat. Ketidakseimbangan ini menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, optimalisasi strategi *work-life balance* harus menjadi prioritas manajemen sehingga dapat diterapkan secara konsisten dan disesuaikan dengan dinamika produksi. Dengan strategi yang lebih efektif, perusahaan dapat menjaga kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

## Saran

Untuk mengoptimalkan implementasi *work-life balance* di PT Pangga Surya Dipala, upaya yang dapat dilakukan yaitu perusahaan perlu memastikan kebijakan jam kerja dan cuti dilaksanakan secara konsisten, terutama pada periode permintaan produksi yang tinggi. Perusahaan juga disarankan untuk menyusun strategi pendukung, misalnya menambah jumlah tenaga kerja sementara saat produksi melonjak serta merancang sistem pembagian lembur yang lebih adil. Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin terkait sistem kerja dan beban kerja serta mendengarkan masukan karyawan agar kebijakan yang akan diterapkan benar-benar menjawab kebutuhan mereka. Dengan demikian, diharapkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat terjaga sehingga berdampak positif terhadap motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arraniri, I., Firmasyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., & Susiati, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843-852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Fauzi, A., & A., R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278-1285.
- Isnawati, S. I., Fauzi, I., Efendi, F., & Widyastuti, S. (2024). *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial: Studi Kasus pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran*. 1. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2166>
- Masrul, R. M. (2023). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 614-622.
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Arnida, & Nurmayanti, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Penerbit Intelektual Manifest Media.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 286-299. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4723>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293-305. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>