

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SAMI JAYA

¹Shofi Ainun Nisa, ²Puji Isyanto

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

mn22.shofinisa@mhs.ubpkarawang.ac.id, puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi semakin relevan, terutama dalam konteks peningkatan tuntutan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Toko Sami Jaya, sebuah toko ritel yang bergerak di bidang penjualan minuman kemasan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara langsung terhadap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang rendah berdampak pada peningkatan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengelola waktu secara efektif menunjukkan performa kerja yang lebih baik, loyalitas tinggi, dan kepuasan kerja yang meningkat. Faktor pendukung utama dalam menjaga *work-life balance* meliputi manajemen waktu, dukungan lingkungan kerja, serta fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi *work-life balance* tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam peningkatan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan intervensi kebijakan dari organisasi guna menciptakan sistem kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan secara berkelanjutan.

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

ABSTRACT

In the era of globalization and rapid technological development, the issue of work-life balance is becoming increasingly relevant, especially in the context of increasing work demands that can affect employee welfare and performance. This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance at Toko Sami Jaya, a retail store engaged in the sale of packaged beverages. The research method used is qualitative with data collection techniques through direct observation and interviews with employees. The results showed that low levels of work-life balance resulted in increased stress, burnout, and decreased work motivation. In contrast, employees who were able to manage their time effectively showed better work performance, high loyalty, and increased job satisfaction. The main supporting factors in maintaining work-life balance include time management, work

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

prefix doi :

10.8734/musyrtari.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/)

environment support, and flexibility in working hour arrangements. This study concludes that optimizing work-life balance not only contributes to individual well-being, but also becomes a strategic factor in increasing organizational productivity. Therefore, policy intervention from the organization is needed to create a work system that supports employees' life balance in a sustainable manner.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dinamika dunia kerja mengalami banyak perubahan. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi menuntut karyawan untuk tetap produktif dan responsif, bahkan di luar jam kerja formal. Kondisi ini seringkali menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis dan fisik karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka.

Work-life balance menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas, lebih termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi mengalami stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa perusahaan yang mendukung *work-life balance* memiliki kinerja tim yang lebih baik dan tingkat turnover yang lebih rendah. Perkembangan dunia usaha saat ini menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal demi mencapai target perusahaan. Tidak terkecuali di Toko Sami Jaya, sebuah toko yang bergerak di bidang penjualan minuman kemasan, yang terus berkembang dan menghadapi persaingan bisnis yang cukup ketat. Dalam menjalankan operasionalnya, karyawan diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, menjaga ketepatan stok, serta menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien.

Namun, seiring meningkatnya beban kerja dan waktu kerja yang seringkali melewati batas jam operasional, muncul tantangan baru terkait dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*). Beberapa karyawan mulai merasakan kelelahan, kurang waktu bersama keluarga, dan menurunnya semangat kerja. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kinerja, baik dari segi produktivitas, kualitas pelayanan, maupun loyalitas terhadap perusahaan.

Work-life balance menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen Toko Sami Jaya karena kesejahteraan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki performa kerja yang lebih baik. Namun demikian, belum semua organisasi menyadari pentingnya menciptakan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi kepada organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Kualitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Toko Sami Jaya. Penelitian ini dilakukan pada hari Jum'at, 13 Juni 2025 di Kp. Lamaram No 23, Palumbonsari, Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat. Penelitian ini

dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Toko Sami Jaya.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan di Toko Sami Jaya.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di Toko Sami Jaya.
3. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Toko Sami Jaya.

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan cara menganalisis, mendeskripsikan, dan merangkum kondisi serta situasi yang terjadi di lapangan berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara maupun observasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja Toko Sami Jaya. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara dengan karyawan yang bekerja di toko tersebut. Toko Sami Jaya dijadikan sebagai objek penelitian guna memperoleh data yang relevan dengan fokus kajian.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Toko Sami Jaya, yang berlokasi di Kp. Lamaram No 23, Palumbonsari, Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat, dan berlangsung pada 13 Juni 2025. Pemilihan waktu dilakukan secara fleksibel sehingga tidak mengganggu jam operasional toko dan memberi ruang yang cukup bagi peneliti dalam menjalin interaksi serta pengumpulan data dari para informan.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan diawali dengan penetapan tujuan penelitian yang jelas, yaitu untuk menganalisis bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan. Langkah pertama dilakukan melalui studi literatur guna memahami konsep-konsep teoritis terkait *work-life balance*, produktivitas kerja, serta indikator kinerja karyawan. Setelah itu, dilanjutkan dengan pengumpulan data di lapangan melalui wawancara mendalam kepada karyawan, observasi terhadap perilaku kerja, serta penelaahan dokumen internal perusahaan yang relevan seperti laporan evaluasi kinerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi kecenderungan, hubungan, serta dinamika yang terjadi antara keseimbangan hidup dan performa kerja. Proses interpretasi data diarahkan untuk menggambarkan pengaruh positif atau negatif dari *work-life balance* terhadap kinerja, serta mengungkapkan faktor-faktor pendukung maupun penghambat. Penelitian ini diakhiri dengan penyusunan laporan secara sistematis, mencakup uraian tujuan, pendekatan metode, prosedur pelaksanaan, serta rekomendasi strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari wawancara dengan karyawan Toko Sami Jaya, yang memberikan informasi mendalam mengenai pengalaman karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Data sekunder digunakan sebagai pendukung, berupa dokumen yang relevan seperti jadwal kerja, referensi dan studi sebelumnya, serta informasi tambahan yang terpercaya.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang dirancang untuk menggali informasi yang mendalam. Fokus wawancara meliputi aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta dampak terhadap kinerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan karyawan Toko Sami Jaya sebagai subjek utama penelitian. Wawancara bersifat terbuka untuk mendorong eksplorasi yang mendalam berdasarkan tanggapan responden. Selain wawancara peneliti

melakukan observasi non-partisipatif terhadap dinamika lingkungan Toko untuk memperoleh gambaran perilaku kerja sehari-hari.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan deskriptif analitik untuk memahami bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Toko Sami Jaya. Analisis data ini terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Ketiga tahap ini dilakukan secara berkesinambungan selama proses penelitian berlangsung.

a. Reduksi Data

Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi diolah dengan cara memilah dan memilih data berdasarkan relevansinya terhadap fokus penelitian. Tahap ini dilakukan untuk mereduksi data yang tidak terkait langsung dengan tujuan penelitian, sehingga hanya data inti yang tersisa. Dalam tahap ini, peneliti mengidentifikasi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu aspek-aspek *work-life balance* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Penyajian Data

Data yang telah dikelompokkan kemudian di susun dalam bentuk narasi yang terstruktur dan jelas. Penyajian data pada penelitian ini dilakukan secara deskriptif untuk menjelaskan hasil wawancara dan memberikan gambaran secara rinci mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Toko Sami Jaya. Hasil analisis ini kemudian dihubungkan dengan teori yang relevan sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam dan sistematis.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis data pada penelitian ini yaitu menarik kesimpulan dari data yang telah dianalisis. Kesimpulan ini juga dikaitkan dengan teori yang relevan agar memperkuat temuan.

KAJIAN TEORI

a. Pengertian Manajemen

Kata Manajemen berasal dari Bahasa Prancis yaitu 'management' yang artinya adalah seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu, Sedangkan dalam Bahasa Inggris yaitu 'manage' berarti mengandalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen didefinisikan sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku yang menimbulkan efek baik. Secara etimologi manajemen didefinisikan sebagai seni untuk mengatur atau mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dengan melalui proses perencanaan, pengelolaan dan pengawasan yang efektif dan efisien (Idrus et al., 2023).

Menurut George R. Terry manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan. Semua dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan semua sumber daya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen yaitu suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Secara etimologis, manajemen berasal dari istilah yang berarti mengatur atau mengelola. Dalam praktiknya manajemen berfungsi untuk mengoordinasikan serta mengintegrasikan berbagai aktivitas kerja dengan melibatkan orang lain, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai dengan optimal melalui penggunaan sumber daya yang ada. Menurut Oey Liang Lee manajemen merupakan ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan serta manusia dengan bantuan suatu alat sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mary Parker Follet, manajemen seni menyelesaikan pekerjaan

melalui orang lain, yang berarti tugas tugas seorang manajer untuk mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2022).

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, dapat disintesis bahwa manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan mencakup aspek kepemimpinan, pengambilan keputusan dan koordinasi antara individu dan kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dari sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, serta inisiatif pengembangan organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dikenal dengan istilah modern yaitu Human Resource.

Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang sudah ditentukan baik secara individu, organisasi, maupun masyarakat.

Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia dapat yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan (Putri et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran utama dalam mengelola tenaga kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif. Menurut Huselid mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efisien dapat mendukung organisasi untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, retensi karyawan yang lebih baik, serta kinerja keuangan yang lebih baik (Purwanto et al., 2024).

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disintesis bahwa Manajemen Sumber daya Manusia berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan berbagai fungsi penting seperti perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan dan pelepasan tenaga kerja. Selain itu, fungsi lain seperti rekrutmen, seleksi, perencanaan karier, kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Manajemen SDM yang efisien dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja keuangan organisasi, sehingga menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan jangka Panjang

c. Pengertian Work-life Balance

Work-life balance atau keseimbangan kerja merupakan suatu kondisi ideal yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini tercermin dari sejauh mana individu dapat menjalankan peran di kedua bidang tersebut secara proporsional tanpa menimbulkan konflik, serta tetap merasakan kepuasan baik dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan personal. Penerapan *work-life balance* yang baik sangat penting, karena dapat berdampak langsung terhadap kinerja, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut Suhartini, *work life balance* dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan individu dalam memenuhi berbagai peran yang dijalani secara ganda, untuk mempertahankan keseimbangan dalam kehidupannya. Untuk mengukur tingkat work life balance dalam konteks organisasi, Suhartini mengusulkan tiga indikator utama, yakni: (1) keseimbangan waktu (*time balance*), yaitu kesesuaian waktu antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi; (2) keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), yaitu tingkat partisipasi individu secara seimbang dalam kedua peran tersebut; dan (3) keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yaitu kesetaraan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan peran di ranah pekerjaan maupun kehidupan personal. Menurut (Husna & Prasetya, 2024) *Work-life balance* merujuk pada tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam menjalankan peran di bidang pekerjaan maupun kehidupan pribadi, tanpa menimbulkan benturan atau konflik antara keduanya, sedangkan menurut Delecta *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disintesis bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ideal yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, tanpa menimbulkan konflik di antara keduanya. Keseimbangan ini ditunjukkan melalui keterlibatan yang proporsional, kepuasan yang seimbang, serta kemampuan dalam mengatur waktu secara efektif. Indikator-indikator seperti keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan menjadi tolok ukur dalam menilai tingkat *work-life balance* seseorang. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

d. Pengertian Kinerja karyawan

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja adalah suatu hal yang dicapai, baik itu prestasi maupun kemampuan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa besar mereka menggunakan potensi yang dimiliki untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kontribusi ini dapat berupa sikap kerja sama, jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kehadiran.

Menurut Hesti Widayanti, kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja seorang pegawai yang dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan fungsinya. Sementara itu, Rafiq menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan sejauh mana individu memberikan kontribusi terhadap organisasi (Muhammad Iqbal, 2022). Adapun menurut Abdurrahman, kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas yang merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat karyawan, kemampuan dan minat tugas atau pekerjaan serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang tidak hanya diukur melalui hasil kerja, tetapi juga melalui aspek perilaku seperti sikap kerja sama, kedisiplinan, dan ketepatan waktu. Selain itu, pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti kemampuan, minat terhadap pekerjaan, serta tingkat motivasi individu. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas peran individu dalam organisasi dan berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa informan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara menetapkan skala

prioritas serta mengoptimalkan jam kerja secara efektif dan efisien. Narasumber menyatakan bahwa keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi telah terjaga dengan cukup baik, ditunjukkan melalui pemanfaatan waktu libur secara penuh untuk kegiatan bersama keluarga. Meskipun demikian, terdapat beberapa situasi di mana pekerjaan mengganggu aktivitas pribadi, khususnya ketika terjadi lembur atau penambahan jam kerja di luar jam operasional, seperti pada momen bulan Ramadan yang seharusnya dimanfaatkan untuk kegiatan keluarga. Narasumber juga mengidentifikasi bahwa salah satu tantangan utama dalam menjaga keseimbangan tersebut adalah belum adanya batasan jam kerja yang jelas di lingkungan kerjanya, yang mengakibatkan waktu pribadi kerap terdampak. Terkait fleksibilitas jam kerja, Narasumber juga mengungkapkan adanya perasaan emosional negatif, seperti rasa bersalah terhadap keluarga akibat keterlibatan yang berlebih dalam pekerjaan. Selain itu, informan juga mengakui bahwa tekanan pekerjaan yang menumpuk dalam waktu bersamaan dapat menimbulkan stres. Bahkan, berdasarkan estimasi subjektif, Narasumber menyatakan bahwa sekitar 70% dari waktu pribadinya harus dikorbankan demi menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Dalam menilai kinerjanya, narasumber juga merasa telah bekerja dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, dan loyalitas yang tinggi. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa pencapaian *work-life balance* yang optimal berpengaruh signifikan terhadap kualitas dan produktivitas kerja, karena ketidakseimbangan cenderung menimbulkan akumulasi tekanan emosional. Sebaliknya, ketika keseimbangan dapat terjaga, produktivitas meningkat secara signifikan. Strategi yang digunakan untuk mempertahankan performa kerja di tengah tekanan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah melalui manajemen waktu yang baik dan penyusunan skala prioritas yang terencana. Narasumber juga menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan suportif sebagai faktor pendukung utama dalam meningkatkan produktivitas. Kemudahan dalam pengajuan cuti turut membantu dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi.

Pembahasan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki peran yang substansial dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pembagian waktu yang proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara langsung berdampak pada stabilitas psikologis dan motivasi kerja individu. Ketika karyawan mampu mengelola waktu secara optimal, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi, maka kondisi psikologis yang lebih stabil akan tercipta, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas produktif dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara dua ranah tersebut dapat memicu tekanan emosional yang berdampak negatif terhadap performa kerja. Temuan ini konsisten dengan pernyataan informan yang menyebutkan bahwa tidak adanya waktu berkualitas bersama keluarga pada hari libur akan menimbulkan beban psikologis yang terbawa hingga ke hari kerja berikutnya. Selain itu, tantangan utama yang dihadapi, yaitu ketiadaan batasan jam kerja yang tegas, menunjukkan adanya kebutuhan akan kebijakan kelembagaan yang lebih berpihak pada keseimbangan hidup karyawan. Fleksibilitas waktu kerja yang tidak diimbangi dengan pengawasan dan kebijakan yang jelas berpotensi menyebabkan konflik peran serta rasa bersalah yang berkepanjangan terhadap keluarga. Strategi yang digunakan oleh informan, yaitu pengelolaan waktu dan prioritas, merupakan bentuk adaptasi personal yang penting namun belum tentu cukup tanpa dukungan sistemik dari institusi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, intervensi dari pihak organisasi dalam bentuk kebijakan pendukung, seperti penetapan batas waktu kerja, pemberian cuti yang mudah diakses, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif, menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pencapaian *work-life balance* yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas hidup individu, tetapi juga turut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi terbukti mampu menciptakan kondisi psikologis yang lebih stabil, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang mampu memanfaatkan waktu kerja secara efisien dan memiliki ruang untuk menjalankan peran sosial dan keluarga secara proporsional, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti jam kerja yang melebihi batas wajar dan kurangnya waktu berkualitas bersama keluarga, dapat memicu stres, rasa bersalah, dan penurunan kualitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis baik dari individu maupun organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya *work-life balance*, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel namun terstruktur, pemberian cuti yang mudah diakses, serta terciptanya iklim kerja yang suportif dan humanis. Dengan demikian, optimalisasi *work-life balance* bukan hanya menjadi kebutuhan personal karyawan, tetapi juga menjadi investasi penting bagi peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan guna mendukung terciptanya *work-life balance* yang optimal dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Pertama, organisasi disarankan untuk menetapkan kebijakan yang tegas terkait batasan jam kerja, termasuk pengaturan waktu lembur yang hanya dilakukan dalam kondisi tertentu dan mendesak. Hal ini penting untuk melindungi hak karyawan atas waktu pribadi dan mencegah kelelahan kerja yang berkepanjangan. Kedua, manajemen perlu menyediakan fleksibilitas kerja yang terstruktur, misalnya dengan sistem kerja hybrid atau pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, tanpa mengurangi tanggung jawab profesional. Ketiga, peningkatan kualitas lingkungan kerja yang suportif juga menjadi aspek krusial, seperti membangun komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan serta menciptakan budaya kerja yang menghargai keseimbangan hidup. Keempat, karyawan juga perlu dibekali kemampuan manajemen waktu dan pengelolaan stres, melalui pelatihan atau program pengembangan diri yang terintegrasi dalam kebijakan sumber daya manusia. Terakhir, diperlukan evaluasi berkala terhadap kondisi *work-life balance* dan dampaknya terhadap kinerja, agar organisasi dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang berbasis data dan kebutuhan aktual di lapangan. Dengan implementasi saran-saran tersebut, diharapkan tercipta sinergi positif antara kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861-1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Hairudin. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Irene Isabella Perangin Angin, & Eva Hotnaidah Saragih. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business*

Management and Entrepreneurship Studies, 1(1), 48-57.
<http://jebmes.pppmschool.ac.id/48>

- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12-19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213-2206. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., & others. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>