

KAJIAN LITERATUR: HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN HIDUP-KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Suci Wulandari¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

¹suciwulandari26028@gmail.com, ²mudjikuswinarno@trunojoyo.ac.id

Abstract

This study aims to examine the relationship between work-life balance and employee productivity, as well as the role of company policies in supporting this balance. Work-life balance has become a significant focus in the business world due to its substantial impact on employee well-being and organizational productivity. This qualitative research analyzes various relevant literature to understand the factors influencing this relationship. The findings indicate that company policies supporting work-life balance, such as flexible working hours and employee well-being support facilities, can improve employee productivity by reducing stress levels and enhancing job satisfaction. However, challenges in implementing these policies remain, including resistance to changes in work culture and limited resources. This study suggests that companies continue to develop policies that balance organizational needs with employee well-being to enhance productivity and retain quality employees.

Keywords: *Work-Life Balance, Employee Productivity, Company Policies, Job Satisfaction, Stress*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas karyawan, serta peran kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan tersebut. Keseimbangan kerja-hidup telah menjadi perhatian penting dalam dunia bisnis karena dampaknya yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menganalisis berbagai literatur yang relevan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti fleksibilitas waktu kerja dan fasilitas pendukung kesejahteraan, dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi kebijakan tersebut masih ada, termasuk resistensi terhadap perubahan budaya kerja dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus mengembangkan kebijakan yang dapat menyeimbangkan kebutuhan organisasi dengan kesejahteraan karyawan, guna

Article History

Received: December 2024

Reviewed: December 2024

Published: December 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

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/)

meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Kata Kunci: Keseimbangan Kerja-Hidup, Produktivitas Karyawan, Kebijakan Perusahaan, Kepuasan Kerja, Stres

PENDAHULUAN

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) semakin menjadi isu yang sering dibahas dalam dunia kerja saat ini. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan yang mulai menyadari bahwa tidak hanya hasil kerja yang dihargai, tetapi juga bagaimana karyawan dapat mengelola waktu dan energi mereka antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berbagai studi menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini sangat berpengaruh pada kesehatan fisik maupun mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas mereka di tempat kerja. Di tengah meningkatnya tuntutan pekerjaan, seperti volume kerja yang lebih banyak, beban kerja yang meningkat, target yang lebih ambisius, serta jam kerja yang lebih panjang, banyak karyawan merasa kesulitan untuk mempertahankan keseimbangan antara kerja dan kehidupannya yang sehat. Beberapa bahkan mengalami stres berlebihan dan *burnout* akibat ketidakseimbangan tersebut. Fenomena ini menimbulkan tantangan bagi organisasi yang harus memastikan bahwa karyawan tetap dapat bekerja dengan baik tanpa mengabaikan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas, karena karyawan yang merasa sejahtera akan cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang terus berubah terutama dengan hadirnya teknologi baru, model kerja jarak jauh (*remote working*), dan taraf ekonomi telah mengubah cara kerja karyawan. Meskipun teknologi memberikan lebih banyak fleksibilitas, hal ini juga menciptakan tantangan baru dalam memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi. Dalam sistem kerja jarak jauh, misalnya, banyak karyawan yang kesulitan membedakan waktu untuk bekerja dan waktu untuk beristirahat karena keduanya sering berlangsung dalam satu ruang yang sama karena beban kerja mereka yang tidak terkontrol. Pergeseran ini menutup batas antara waktu kerja dan waktu istirahat, serta mempengaruhi hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagi sebagian orang, fleksibilitas ini justru meningkatkan produktivitas karena mereka bisa bekerja sesuai waktu yang lebih nyaman. Namun, bagi sebagian lainnya, kurangnya batasan yang jelas antara pekerjaan dan waktu pribadi malah memicu perasaan "terjebak" dalam pekerjaan, yang akhirnya dapat menyebabkan kelelahan mental, penurunan motivasi, dan produktivitas yang menurun. Fenomena ini menuntut perusahaan untuk lebih memahami bagaimana cara menjaga keseimbangan kerja-hidup di tengah perubahan yang semakin kompleks dan dinamis. Organisasi yang berhasil menggunakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi biasanya memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah dan karyawan yang lebih puas serta berkomitmen pada perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. *Work-life balance* merupakan hal dimana seharusnya para tenaga kerja ataupun karyawan dapat menyelaraskan keduanya, ini mengacu pada batas yang mendukung keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi para karyawan yang seharusnya diterapkan dalam sistem manajemen setiap perusahaan. Sistem ini bila diterapkan tentu akan mendukung efisiensi, mengurangi stres dan mendukung produktivitas karyawan, pemisahan antara waktu kerja dengan kehidupan pribadi akan memberi ruang mereka untuk menghabiskan waktu pribadi dengan hal-hal yang mereka sukai tanpa pikiran yang terganggu dengan beban kerja.

Keseimbangan kerja-hidup yang tentu berpengaruh pada kinerja dan produktivitas mereka. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka biasanya lebih berenergi, termotivasi, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berkepanjangan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan bahkan *burnout*, yang akhirnya merugikan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Seiring dengan semakin banyaknya perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja fleksibel. Kebijakan seperti jam kerja yang lebih fleksibel, cuti yang memadai, dan dukungan terhadap kesehatan mental karyawan, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan dorongan produktivitas bagi mereka. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana cara menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, demi mencapai kinerja yang optimal bagi baik karyawan maupun perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas karyawan dan menambah wawasan yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang dapat mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang sehat. Di tengah meningkatnya adopsi kebijakan kerja fleksibel, pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika ini sangat penting agar kebijakan yang diterapkan dapat memberikan manfaat bagi kedua pihak baik karyawan maupun organisasi. Kajian ini akan meninjau berbagai teori dan penelitian yang berkaitan dengan keseimbangan kerja-hidup dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi produktivitas karyawan di berbagai sektor. Selain itu, penelitian ini juga akan menganalisis praktik-praktik terbaik yang diterapkan oleh perusahaan untuk menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, guna mendukung kinerja karyawan yang maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kerja-Hidup

Work-life balance adalah konsep yang menggambarkan keadaan di mana individu dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan karir mereka. Penerapan teori *work-life balance* ini sangat penting bagi pekerja karena dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk produktivitas. Namun, banyak orang yang belum memahami cara dan dampak *work-life balance* dalam kehidupan mereka. Jika masalah ini tidak ditangani, bisa muncul konflik antara karir dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kerja-hidup merujuk pada keseimbangan antara urusan pribadi dan aktivitas kerja seseorang. Istilah ini berarti mencerminkan usaha seseorang untuk menyelaraskan tanggung jawab antara karir dan kehidupan sehari-hari. Bagi karyawan yang ingin hidup lebih tenang dan bahagia, hal ini sangat penting, kondisi di tempat kerja dan rumah harus saling mendukung. Jika sebagai pegawai tidak dapat menyeimbangkan salah satu aspek, hal itu akan berdampak negatif pada kehidupan sehari-hari dan mengurangi efektivitas kerja dalam organisasi. Menurut Rusman, keseimbangan kerja-hidup tentu berhubungan langsung dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, program ini harus dirancang untuk membantu karyawan mengelola waktu dan energi mereka antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka (Sulastri 2023). Masalah yang berkaitan dengan *work-life balance* tidak hanya berhubungan dengan urusan pekerjaan dan keluarga, tapi untuk mengenali pentingnya peran lain yang harus dijalankan karyawan sebagai individu atau waktu pribadi (Wibawa et al. 2024). Keseimbangan kehidupan adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan oleh individu guna menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan kehidupan pribadinya dan di samping itu tidak mengorbankan salah satunya (Nainggolan and Wijowo 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen terhadap pekerjaan, keluarga, serta tanggung jawab dan kegiatan non-pekerjaan lainnya. Bagi para tenaga kerja perhatian untuk keseimbangan ini diperlukan untuk membatasi kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, banyak sekali waktu pribadi yang digunakan untuk bekerja dikarenakan tekanan dan tugas yang tidak dibatasi dengan waktu kerja. Hal ini dapat berpengaruh pada kesejahteraan fisik serta emosional para tenaga kerja. Menurut Clark, *work-life balance* juga dikenal sebagai "keseimbangan pekerjaan dan kehidupan", adalah bagaimana seorang karyawan melihat waktu mereka sendiri, perawatan keluarga, dan pekerjaan mereka dengan tingkat konflik peran yang rendah (Rahmayati 2021). Keseimbangan kerja-hidup memengaruhi produktivitas karyawan selain berdampak pada kesejahteraan mereka, kualitas kerja, kreativitas, dan inovasi yang ditunjukkan oleh karyawan bukan satu-satunya cara untuk mengukur produktivitas (Efendi 2019). Menurut Ferawati (2019) produktivitas karyawan akan meningkat jika perusahaan sangat menyadari pentingnya keseimbangan kerja-hidup dan mengambil tindakan untuk mendukungnya (Setianto et al. 2024).

Keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja juga memberikan hal positif bagi karyawan, yakni adanya peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas kerja. Menurut Davidescu, perusahaan mulai menyadari pentingnya membangun kultur organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi karyawan mereka karena karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara hidup dan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, setia, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka (Sudi et al. 2024). Menurut Saina, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikologis, terutama keseimbangan kehidupan kerja, dan tuntutan material (Rohimah 2023). Karyawan memiliki persepsi terhadap keseimbangan kerja-hidup yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Tewal 2017, beberapa karyawan beranggapan bahwa program keseimbangan ini sebagai solusi yang mereka butuhkan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, namun beberapa karyawan lainnya mungkin merasa bahwa program ini tidak cukup atau sesuai dengan kebutuhan mereka (Sulastri 2023)

Menurut Rahajeng dalam (Wibowo and Siregar 2022) Ada tiga dimensi dalam *work life balance* yaitu:

1. Keharmonisan terhadap waktu
2. Ekuilibrium terhadap psikologis (keterlibatan)
3. Keselarasan kepuasan

Work-life balance sangat dibutuhkan oleh para karyawan agar selalu mengingatkan bahwa dirinya tidak terpaud dalam beban kerja pada kehidupan pribadinya. Menurut Fisher (2006) dalam (Rahmayati 2021) menyatakan bahwa ada lima strategi dalam membentuk *work life balance* yakni:

1. *Alternating*

Merupakan strategi untuk menyusun kegiatan berupa alternatif, misalnya relaksasi pada pertengahan pekerjaan yang padat

2. *Outsourcing*

Strategi yang memungkinkan seseorang mengambil beberapa tugas yang lebih ringan atau kurang penting sambil tetap fokus pada tugas utamanya.

3. *Bundling*

Strategi yang dilakukan oleh seseorang dengan melakukan dua aktivitas secara bersamaan, misalnya mengerjakan tugas kantor sambil menemani anak belajar.

4. *Tecflexing*

Strategi yang dilakukan dengan memanfaatkan adanya teknologi untuk menyelesaikan tugas kerja lebih cepat dan efisien.

5. *Simplifying*

Strategi yang mengutamakan pekerjaan penting dan mengurangi pekerjaan yang tidak penting yang didasari oleh keuntungan dan kebutuhan pribadi.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam dunia kerja, produktivitas karyawan harus maksimal agar memaksimalkan hasil kerjanya. Dalam penelitiannya, Richard.W mengatakan bahwa ada yang mengkhawatirkan dari responden yang merasa bahwa pekerjaan adalah penyebab masalah kesehatan seperti stres dan kurangnya waktu untuk berolahraga. Masalah kesehatan yang dialami oleh karyawan cenderung menyebabkan produktivitas dan efektivitas pekerja menurun (Rahmayati 2021). Perusahaan selalu mempertahankan produktivitas karyawan dengan berbagai hal, salah satunya memberikan tugas kerja hanya pada jam kerja, ini berpengaruh pada mentalitas karyawan dan tidak memicu stres yang dikarenakan kelelahan bekerja di luar jam yang biasanya menggunakan jam pribadi untuk tetap melakukan pekerjaan. Produktivitas kerja sebuah pegawai didefinisikan sebagai kinerja atau hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh pekerja ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Keseimbangan kerja-hidup memiliki hubungan terhadap produktivitas karyawan, Temuan penelitian oleh Rismayadi dan Maemunah (2016) menyatakan bahwa para karyawan yang dapat menerapkan sistem keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung dapat fokus dan produktif dalam menjalankan tugas kerjanya . Karena mereka dapat mengalokasikan waktu dan mampu manajemen dirinya untuk fokus, memiliki motivasi yang tinggi, dan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif (Setianto et al. 2024). Selain itu Selain itu, keseimbangan ini meningkatkan produktivitas mereka karena mengurangi kelelahan dan meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan kerja. Penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup bagi para karyawan (Setianto et al. 2024). Dalam konteks *work-life balance* memberikan pemahaman bahwa kehidupan individu dinilai akan meningkat dan menjadi lebih baik secara fisik maupun mental. Produktivitas individu juga akan meningkat sehingga individu merasa cocok dengan pekerjaannya (Wibawa et al. 2024).

Dalam lingkungan kerja yang kadang menyampingkan kesejahteraan karyawan demi kepentingan visi misi perusahaan, kadangkala tidak mempedulikan mental dan fisik karyawan. Menurut Hadi, di lingkungan kerja yang penuh tekanan, buruh sering kali mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, serta kurangnya dukungan dari perusahaan dan rekan kerja (Evi et al. 2024). Tingkat stres yang dialami karyawan menyebabkan produktivitasnya terganggu yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan tuntutan kerja dan waktu kerja yang mengganggu kehidupan pribadi, padahal karyawan membutuhkan waktu pribadinya untuk istirahat agar dapat bekerja secara maksimal. Ketika ada seorang karyawan yang memiliki permasalahan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan, mereka akan merasa tidak terpenuhi dengan baik diantara dua perannya dan berdampak pada produktivitas, kehadiran, dan keinginan untuk belajar yang rendah (Nainggolan and Wijowo 2023).

Hubungan Kerja-hidup dan Produktivitas Karyawan

Kedua elemen ini menarik perhatian, pasalnya banyak sekali karyawan yang kehilangan produktivitasnya disebabkan oleh beban kerja yang tidak dapat di pisahkan dengan kehidupan pribadi. Hal ini sering dialami karyawan yang bekerja dibawah tekanan tugas-tugas kerja. Beban kerja dan stres kerja yang ada pada karyawan tentu dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Rio et al. 2022). Kehidupan pribadi karyawan seharusnya tidak disela oleh beban kerja atas profesi mereka, studi yang dilakukan Yahya dan Laura pada 2020 menyatakan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan produktivitas kerja karena dengan adanya sistem ini karyawan dapat memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat menekan stres kerja saat melakukan pekerjaan serta meningkatkan semangat dan produktivitasnya (Wibowo and Siregar 2022). Akinyele (2016) menyatakan bahwa *work life balance* adalah suatu konsep manajemen yang mendukung karyawan untuk dapat membagi waktunya antara perannya dalam pekerjaan dan aspek lainnya dalam kehidupan pribadinya (Yahya 2021).

Produktivitas kerja seringkali diukur melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, padahal tidak hanya itu, tentu banyak faktor lainnya, disiplin kerja dan *work-life balance* juga termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja (Lintong et al. 2023). Menurut (Lintong et al. 2023) *work-life balance* adalah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk luar pekerjaan harus seimbang. Waktu yang dihabiskan karyawan di luar jam kerjanya dengan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan menjadikan waktu tersebut untuk melakukan hal yang disukai dapat mendorong produktivitasnya saat bekerja. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik yang berhubungan langsung dengan kebijakan perusahaan maupun faktor yang berhubungan langsung dengan kondisi karyawan. Kebijakan perusahaan yang menerapkan sistem *Work From Home* dan *Work Life Balance* serta kondisi karyawan seperti dorongan internal atau motivasi sosial (Yahya 2021).

Menurut Afacan dan Morgul (2020) dalam (Harahap and Ramli 2023) laryawan yang tidak mempunyai masalah dengan *work-life balance* akan menunjukkann sikap dan performanya yang menguntungkan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki masalah dengan ini akan sering menunjukkan sikap kontraproduktif akibat terganggunya *work-life balance* yang berakibat pada penurunan produktivitas mereka. Pemasalahan *work-life balance* juga menjadi maslah yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Jika perusahaan tidak memberikan perhatian khusus kepada karyawannya, mereka akan bekerja keras tanpa memperhatikan apa yang mereka butuhkan. Ini akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan dalam jangka panjang (Nurhabiba 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur untuk menganalisis hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas karyawan. Pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan, menganalisis, dan menyimpulkan berbagai data yang diperoleh dari sumber pustaka terkait topik penelitian. Penelitian ini tidak melakukan eksperimen atau pengumpulan data primer, melainkan fokus pada analisis literatur yang ada, seperti jurnal ilmiah, artikel dan laporan penelitian yang relevan.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur akademik yang diterbitkan dalam kurun waktu tertentu. Artikel jurnal yang terindeks, dengan topik keseimbangan kerja-hidup serta produktivitas karyawan menjadi fokus utama penelitian. Sumber pustaka ini dipilih karena memiliki kualitas tinggi dan relevansi yang mendalam dengan topik yang dibahas, serta telah

memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman hubungan antara keseimbangan antara kerja-hidup dan produktivitas karyawan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Proses ini melibatkan identifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan hubungan keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas, peran kebijakan perusahaan dalam mendukung keseimbangan tersebut, serta tantangan dan hambatan yang dihadapi perusahaan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup yang optimal. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengelompokkan data sesuai dengan tema yang relevan dan memberikan gambaran yang jelas mengenai dinamika yang mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas di berbagai konteks perusahaan.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hubungan Keseimbangan Kerja-Hidup dengan Produktivitas Karyawan

Keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setianto et al. 2024), ditemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap produktivitas mereka. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif (Evi et al. 2024). Selain itu, (Nainggolan and Wijowo 2023) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kontrol lebih besar atas waktu mereka, baik untuk pekerjaan maupun aktivitas pribadi, menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah, yang berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas kerja.

Keseimbangan ini tidak hanya berdampak pada aspek psikologis karyawan, tetapi juga pada kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Seiring dengan meningkatnya pemahaman tentang pentingnya keseimbangan ini, banyak perusahaan yang mulai mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja atau program kerja jarak jauh. Penelitian oleh (Idrus 2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur jam kerja mereka sendiri mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan. Dengan mengurangi stres yang disebabkan oleh ketidakseimbangan kerja-hidup, karyawan menjadi lebih fokus dan efisien dalam pekerjaan mereka.

Namun, penting untuk dicatat bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak hanya menguntungkan bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan. Sebuah studi oleh (Sulastri 2023) menemukan bahwa produktivitas karyawan yang seimbang antara kehidupan pribadi dan profesional lebih tinggi karena mereka memiliki lebih banyak energi dan motivasi untuk berkontribusi dalam pekerjaan. Selain itu, program keseimbangan kerja-hidup yang sukses dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan, yang pada gilirannya mengurangi biaya perusahaan dalam merekrut dan melatih karyawan baru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa adanya keseimbangan kerja-hidup berperan penting pada produktivitas karyawan yang memberikan dampak signifikan pada keberhasilan perusahaan.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan retensi karyawan. Dalam sebuah studi oleh (Ramadhanti et al. 2024), ditemukan bahwa perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah karena tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, keseimbangan yang

baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keberlanjutan perusahaan.

Dalam hal ini, faktor kepuasan kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan yang erat antara keseimbangan kerja-hidup dan produktivitas. Sebuah penelitian oleh (Wibowo and Siregar 2022) menekankan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada performa dan produktivitas karyawan. Penurunan stres kerja dan peningkatan motivasi karyawan juga menjadi salah satu alasan mengapa keseimbangan kerja-hidup memengaruhi produktivitas secara positif.

Peran Kebijakan Perusahaan dalam Meningkatkan Keseimbangan Kerja-Hidup dan Produktivitas Karyawan

Untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, kebijakan perusahaan sangat penting. Penelitian oleh (Sudi et al. 2024) menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan kerja jarak jauh (*work from home*) dapat memberikan kontrol lebih kepada karyawan atas waktu mereka, yang membantu mereka untuk menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi. Kebijakan semacam ini tidak hanya membantu mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam hal ini, perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan keseimbangan kerja-hidup dengan bijak dapat melihat dampak positif terhadap kinerja dan kepuasan karyawan (Nainggolan and Wijowo 2023)

Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup juga berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup karyawan. Sebagai contoh, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayati 2021), ditemukan bahwa perusahaan yang memberikan kebijakan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, seperti cuti yang fleksibel dan dukungan terhadap kebutuhan keluarga, meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres. Dengan demikian, karyawan merasa lebih dihargai dan didukung oleh perusahaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik.

Di sisi lain, kebijakan perusahaan yang terlalu kaku atau menuntut waktu kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan. (Setianto et al. 2024) mengungkapkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan kerja yang tidak fleksibel atau membebani karyawan dengan beban kerja yang tidak realistis berisiko menyebabkan karyawan merasa tertekan dan cenderung mengalami penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga menjaga kesejahteraan karyawan.

Salah satu kebijakan yang dapat diimplementasikan perusahaan adalah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur waktu kerjanya sendiri. Penelitian oleh (Nainggolan and Wijowo 2023) menemukan bahwa perusahaan yang memberikan fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan untuk mengatur jadwal kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka, yang membantu mengurangi ketegangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, kebijakan semacam ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak pada retensi yang lebih baik.

Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup juga berfungsi sebagai faktor penarik bagi calon karyawan. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh (Setianto et al. 2024), ditemukan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang fleksibel lebih cenderung untuk bergabung dan bertahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan yang ramah terhadap keseimbangan kerja-hidup tidak hanya memberikan manfaat

bagi karyawan yang ada, tetapi juga dapat menarik talenta terbaik untuk bergabung dengan perusahaan.

Tantangan dan Hambatan Perusahaan dalam Mencapai Keseimbangan Kerja-Hidup

Meskipun banyak perusahaan yang menyadari pentingnya kebijakan keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas, ada beberapa tantangan yang menghalangi implementasi kebijakan tersebut. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, di mana perusahaan seringkali kesulitan untuk mengubah budaya kerja yang sudah mapan, yang mengutamakan jam kerja panjang. Banyak perusahaan, terutama yang lebih besar, masih menilai dedikasi karyawan berdasarkan jumlah jam kerja, yang berpotensi menciptakan ketegangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. adapun tantangan dan hambatan perusahaan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup adalah sebagai berikut :

1. Resistensi terhadap perubahan budaya kerja

Perubahan budaya kerja menjadi tantangan besar dalam penerapan keseimbangan kerja-hidup. Dalam banyak kasus, perusahaan lebih cenderung mengutamakan jam kerja panjang sebagai tanda dedikasi. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tertekan untuk selalu bekerja keras, yang pada gilirannya mengurangi kualitas kehidupan pribadi mereka. Seperti yang disampaikan oleh (Evi et al. 2024), beberapa perusahaan masih menganggap bahwa jam kerja yang panjang adalah simbol loyalitas karyawan, sehingga sulit untuk mendorong fleksibilitas.

2. Keterbatasan sumber daya dan dukungan internal

Perusahaan dengan sumber daya terbatas, terutama sektor UKM, sering kali menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan kebijakan keseimbangan kerja-hidup. Banyak dari mereka lebih fokus pada efisiensi biaya jangka pendek dan tidak memiliki kapasitas untuk memberikan fasilitas kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini menyebabkan kebijakan keseimbangan kerja-hidup terabaikan, seperti yang diungkapkan oleh (Apriliana and Ahmadi 2022), yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan ini lebih mengutamakan pencapaian finansial ketimbang kesejahteraan karyawan.

3. Budaya perusahaan yang tidak mendukung fleksibilitas

Budaya perusahaan yang tidak mendukung fleksibilitas juga menjadi hambatan yang signifikan. Dalam banyak perusahaan, jam kerja panjang seringkali dianggap sebagai standar yang menunjukkan dedikasi dan komitmen. Oleh karena itu, menciptakan kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang efektif memerlukan perubahan besar dalam pandangan dan praktik yang sudah diterapkan, terutama dalam industri yang memiliki tuntutan operasional yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh (Wibowo and Siregar 2022).

Tantangan dan hambatan ini membutuhkan komitmen yang kuat dari perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Tanpa perubahan budaya yang signifikan dan dukungan dari manajer serta pimpinan perusahaan, kebijakan keseimbangan kerja-hidup sulit untuk diterapkan secara efektif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas jangka panjang yang berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja dan fasilitas pendukung kesejahteraan, dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Hal ini mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan.

Namun, tantangan dalam menerapkan kebijakan ini tetap ada, seperti resistensi terhadap perubahan budaya kerja yang sudah lama terbentuk dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Beberapa perusahaan mungkin merasa kesulitan dalam menyeimbangkan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengatasi hambatan-hambatan tersebut agar kebijakan keseimbangan kerja-hidup dapat diimplementasikan dengan lebih efektif.

Untuk itu, perusahaan disarankan untuk lebih intensif dalam meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya keseimbangan kerja-hidup di kalangan manajer dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan kebijakan yang fleksibel, serta memperkenalkan budaya kerja yang menekankan pada kualitas hasil kerja, bukan sekadar jumlah jam kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas, serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, Muhamad Masjun, Rosidin Rosidin, and Erfan Wahyudi. 2019. "Metode Algoritma SIFT Dan Histogram Color RGB Untuk Analisis Manipulasi Copy-Move Pada Citra Digital." *Explore* 9(1):31. doi: 10.35200/explore.v9i1.106.
- Evi, Riski, Ratna Sari, Reni Shinta Dewi, and Sudharto P. Hadi. 2024. "WORK LIFE BALANCE , STRES , DAN JOB SATISFACTION : MENGEKSPLOR PENGARUHNIA TERHADAP TURNOVER." 13(2):515–28.
- Harahap, Riza Olivia, and Abdul Haeba Ramli. 2023. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)* 4(3):2915–22. doi: <https://doi.org/10.55338/jpkmn.v4i2.1659>.
- Idrus, Muhammad Ikram. 2024. "Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Kerja : A Systematic Literature Riview." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7(3):6396–6405. doi: 10.31539/costing.v7i3.9821.
- Kartika Maulida Apriliana, Mirzam Arqy Ahmadi. 2022. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS." *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 1(3):259–68. doi: 10.21776/jki.2022.01.3.02.
- Lintong, Verolina M. C., R. J. Pio, and S. A. P. Sambul. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado." *Jurnal Productivity* 4(2):155–63.
- Nainggolan, Erida Yeussy, and Sutarto Wijowo. 2023. "Keseimbangan Dan Kualitas Hidup Pada Karyawan Di Jawa Tengah Saat Masa Pandemi COVID-19." 4(3):785–95.
- Nurhabiba, Mahda. 2020. "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan." *Cognicia* 8(2):277–95. doi: 10.22219/cognicia.v8i2.13532.
- Rahmayati, T. Elfir. 2021. "Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja." *Juripol* 4(2):129–41. doi: 10.33395/juripol.v4i2.11098.

- Ramadhanti, Fati, Reinardus Suryandaru, and Novi Amelia. 2024. "Green Purchase Behavior in Circular Packaging: The Case of Young Consumers in Indonesia." *Cleaner and Responsible Consumption* 14(June):100208. doi: 10.1016/j.clrc.2024.100208.
- Rio, Gideon H. J. P., Ricky C. Sondakh, and Afnal Asrifuddin. 2022. "Hubungan Antara Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado." *Jurnal Lentera: Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 3(2):62–67. doi: 10.35790/msj.1.1.2019.26626.
- Setianto, Diki Putra, Arif Budiman, Wenny Desty Febrian, Yultan Demmanggasa, Rd. D. Lokita, Dewi Pramesti, and Ira Widyastuti. 2024. "Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup Terhadap Kesejahteraan Dan Produktifitas Karyawan." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7(3):2655–6022.
- Sudi, M., N. K. A. Nirwana, W. P. Thamrin, and ... 2024. "Pembinaan Kultur Organisasi Yang Berorientasi Pada Keseimbangan Kerja-Hidup: Meningkatkan Kepuasan Dan Retensi Karyawan." *I-Com: Indonesian ...* 4(2):664–72.
- Sulastri, Ida Ayu. 2023. "Persepsi Karyawan Terhadap Program Keseimbangan Kerja-Hidup." *Journal Research of Management* 4(2):249–56. doi: 10.51713/jarma.v4i2.118.
- Wibawa, I. Made Artha, Ni Komang, and Mita Suryanti. 2024. "DOI : <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.V13.I09.P02> ISSN : 2302-8912 PERAN PERSON JOB FIT MEMEDIASI PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : Mitasuryanti2@gmail.com." 13(9):1407–18.
- Wibowo, Ricky Adrianto Satria, and Salim Siregar. 2022. "Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja." *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10(1):75–81.
- Yahya, Reni Zulia. 2021. "Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan." *CENDEKIA Jaya* 3(2):20–40. doi: 10.47685/cendekia-jaya.v3i2.186.