

Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi

Rayhan Gary Marsenda, Erisa Aprilia Wicaksari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Semarang

rayhangary@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.293>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di era *modern*. *Chapter* ini bertujuan untuk mengkaji definisi, indikator, serta faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* dan hubungannya dengan kinerja, kepuasan kerja, stres, komitmen, motivasi dan *turnover intention*. Metode yang digunakan dalam bahasan ini adalah studi pustaka dengan mengumpulkan literatur dari jurnal ilmiah, artikel, dan berita relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur melalui hubungan timbal balik antara kehidupan kerja dan pribadi, serta keseimbangan waktu, peran dan kepuasan. Faktor yang mempengaruhi mencakup aspek individu, organisasi, sosial, pekerjaan dan regulasi ketenagakerjaan. Karyawan yang memiliki *work-life balance* cenderung menunjukkan peningkatan performa dan kesejahteraan, serta penurunan stres dan niat berpindah kerja. Simpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup demi keberhasilan karyawan dan organisasi. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dan penelitian di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan, pegawai

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja atau yang bisa disebut menjadi *work-life balance*, ialah salah satu hal yang semakin penting dan relevan dalam kehidupan sehari-hari di era *modern*. Keseimbangan ini tidak hanya sekedar kebutuhan, tetapi juga merupakan hak setiap individu untuk menjalani kehidupan yang lebih bermakna dan produktif. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi fokus penting bagi organisasi dan pekerja profesional karena hal tersebut penting bagi kesejahteraan pegawai, juga tempat kerja (Astuti et al., 2024). Banyak individu yang merasa terjebak dalam rutinitas kerja yang menuntut, sehingga mengorbankan waktu dan perhatian untuk hal lain dalam hidup mereka, seperti: tanggung jawab keluarga, hobi maupun kesehatan. Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan hal yang merugikan baik bagi pekerja maupun perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Kekurangan keseimbangan ini dapat berefek negatif pada kesejahteraan seseorang, baik fisik, mental, bahkan emosionalnya (Akbar & Margaretha, 2024). Konsep keseimbangan kehidupan kerja menjadi fokus penting dan perlu diterapkan dalam berbagai aspek dalam kehidupan kerja. Dengan membentuk lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini, organisasi dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuannya. Keseimbangan kehidupan kerja hadir guna menjembatani antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai (Mustikaningrum & Perdhana, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi bagian dari rangkaian kerja. Secara ideal, setiap individu yang bekerja perlu memiliki keseimbangan antara tanggung jawab dalam bidang pekerjaan, peran dalam keluarga, keterlibatan sosial, serta pemenuhan kebutuhan pribadi (Manggaharti & Novianti, 2019). Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada upaya individu untuk mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi bagian dari usaha untuk meminimalisir masalah dengan mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Ramdhani & Rasto, 2021). Keseimbangan dalam bekerja dapat

tercapai apabila terdapat proporsi yang selaras antara waktu, perasaan dan sikap dalam memenuhi tuntutan pekerjaan serta aktivitas di luar pekerjaan, seperti: kehidupan keluarga, interaksi sosial, spiritualitas, hobi, kesehatan, kegiatan rekreasi dan upaya pengembangan diri (Fauziah, 2020). Pada dasarnya, keseimbangan kehidupan kerja berupa kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan hidupnya secara berkelanjutan dan proporsional (Sari, 2021). Konsep ini menekankan pentingnya menciptakan harmoni antara kedua dimensi tersebut agar keduanya dapat berlangsung dengan baik tanpa saling mengganggu.

Tujuan penerapan keseimbangan kehidupan kerja:

Beberapa tujuan keseimbangan kehidupan kerja menurut Nurhabiba (2020) dibagi menjadi dua yakni bagi perusahaan dan bagi karyawan. Tujuan penerapan keseimbangan kehidupan kerja bagi perusahaan antara lain:

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu. Ketidakhadiran yang rendah berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan.

2. Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mereka dapat fokus dan berkonsentrasi lebih baik pada tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan output dan efisiensi perusahaan.

3. Membentuk komitmen dan loyalitas karyawan

Ketika perusahaan mendukung keseimbangan kehidupan kerja, karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan dan menciptakan loyalitas yang lebih tinggi, hal ini penting bagi retensi karyawan.

4. Mengurangi *turnover* karyawan

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain, sehingga perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan.

Adapun tujuan keseimbangan kehidupan kerja terhadap karyawan yang bekerja, diantaranya:

1. Meningkatkan kepuasan kerja

Rasa puas muncul akibat karyawan dapat membagi waktu dan tenaganya untuk keluarga dan pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk menikmati hidup dan tidak hanya tertahan oleh pekerjaannya saja.

2. Menambah rasa aman dalam kerja

Keseimbangan yang baik akan menciptakan rasa aman bagi karyawan, dikarenakan mereka merasa dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa harus mengorbankan salah satunya.

3. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap lingkungan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengatur waktu dan prioritas dengan lebih efektif.

4. Mengurangi tingkat stres kerja

Dengan adanya keseimbangan, karyawan dapat mengelola stress dengan lebih baik. Mereka memiliki waktu untuk beristirahat dan bersantai, membantu mengurangi tekanan yang sering dihadapi di tempat kerja.

5. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental

Dengan mengurangi stres dan memberikan waktu untuk aktivitas fisik dan rekreasi, karyawan dapat menjaga kesehatan diri sendiri secara keseluruhan.

Dalam upaya menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal, pemerintah Indonesia telah menetapkan landasan hukum yang jelas melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek penting terkait waktu kerja, istirahat, cuti, hingga perlindungan khusus untuk pekerja perempuan, yang secara bersama-sama berfungsi untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi karyawan. Melalui peraturan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja

yang sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Landasan hukum ini menjadi pijakan penting dalam membahas dan mengimplementasikan strategi *work-life balance* di berbagai organisasi. Guna mencapai keseimbangan ini, berbagai cara, seperti: pengaturan waktu kerja yang fleksibel, pengembangan kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta kesadaran individu untuk menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi dapat menjadi opsi untuk dilakukan.

Dalam penerapannya, keseimbangan kehidupan kerja tidak sebatas pada fleksibilitas jam kerja, tetapi juga mencakup berbagai program dan inisiatif yang dirancang untuk mendukung karyawan dalam mengelola tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Zaky, 2022). Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan mulai menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, salah satunya seperti program kerja dari rumah atau *work from home*. *Work from home* pada awalnya dikenal dengan sistem kerja jarak jauh atau *telecommuting* (Suryaningtyas et al., 2022). *Work from home* adalah pola kerja yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dari luar kantor dengan memanfaatkan teknologi, serta memperoleh akses terhadap data dan sistem perusahaan secara *online*, sehingga pekerjaan tetap dapat dilakukan secara efektif dari lokasi mana pun (Abid et al., 2024). *Work from home* terbukti mampu mendorong karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Anaya & Desiana (2023), dimana kebijakan *work from home* yang diterapkan perusahaan dapat mendukung karyawan dalam meraih keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam kehidupannya, tentunya karyawan tidak hanya berkuat pada pekerjaannya. Mereka perlu memperoleh cuti sebagai bentuk penghargaan atas kerja kerasnya. Cuti yang fleksibel dapat membantu karyawan mengatur istirahat dan menyelesaikan urusan pribadi tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan mereka. Perusahaan atau organisasi yang memberikan cuti yang fleksibel dapat membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Virgiawan & Kusmayadi (2024), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kebijakan cuti yang ada membuat

karyawan merasa terbantu untuk menyesuaikan jadwal kerja dan kebutuhan pribadi mereka, yang berdampak positif pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Fleksibilitas cuti juga memungkinkan karyawan untuk menjaga kesejahteraan mental dan fisik, yang secara keseluruhan, berkontribusi pada aspek jangka panjang perusahaan atau organisasi (Anindita, 2024).

Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Semakin banyak organisasi yang menyadari bahwa karyawan dengan keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, kreativitas, serta komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Chigeda et al. (2022) dalam penelitiannya terhadap para pekerja di sekolah swasta Zimbabwe mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi menjadi salah satu alasan para karyawan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya. Organisasi yang peduli dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawan membuat mereka beranggapan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawan dan mereka berupaya untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup seseorang. Keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang lebih positif baik bagi individu maupun pasangan mereka (Schnettler et al., 2021). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja menjadi sangat penting, tidak hanya untuk kesejahteraan individu, tetapi juga untuk kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Nainggolan & Wijono (2023) mengungkapkan bahwa berdasarkan temuan mereka terhadap karyawan di Jawa Tengah, individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Hal ini dikarenakan mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai ekspektasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kualitas hidup. Ketika

seseorang dapat mengelola waktu dan energinya dengan baik, mereka akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk menikmati waktu bersama keluarga, mengejar hobi, dan merawat kesehatan fisik dan mental. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada individu, tetapi juga pada lingkungan sosial dan komunitas di sekitarnya.

Namun, mencapai keseimbangan kehidupan kerja bukanlah hal yang mudah. Banyak individu merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga sulit untuk menemukan waktu untuk diri sendiri. Selain itu, budaya kerja yang mengedepankan produktivitas sering kali mengabaikan pentingnya kesejahteraan karyawan. Dalam beberapa kasus, keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan. Menurut data dari goodstats.id yang ditulis oleh Armavilia per tanggal 1 Agustus 2023 dengan judul “Rata-rata Jam Kerja Masyarakat Indonesia 2023, 35-48 Jam per Minggu”, rata-rata jam kerja pekerja di Indonesia menunjukkan angka tertinggi, yakni 35-48 jam per minggu. Pada tahun 2023, dari 140 juta pekerja, sekitar 35% atau 49 juta pekerja bekerja dengan durasi 1-34 jam per minggu, diikuti oleh 40% tenaga kerja yang bekerja 35-48 jam per minggu, dan 25% atau 35 juta pekerja yang bekerja lebih dari 48 jam dalam satu minggu. Angka-angka ini sangat berdampak pada kehidupan pribadi setiap pekerja jika dilakukan secara konsisten dalam jangka waktu panjang. Dikutip dari Detikedu.com yang ditulis oleh Anjani per tanggal 6 Maret 2022 dengan judul “10 Negara dengan Jam Kerja Terpendek, Ada di Mana Ya?”, menunjukkan bahwa negara Denmark memiliki rata-rata jam kerja yang rendah, yakni sekitar 25,9 jam per minggu, menjadikannya sebagai negara paling bahagia kedua di dunia. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang baik berimbas positif terhadap kebahagiaan pekerja. Sejalan dengan pendapat Istikomah (2022), semakin tingginya jam kerja individu, maka tingkat kebahagiaan pekerja akan semakin berkurang. Lamanya jam kerja akan berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, sebab waktu bersama keluarga sangat bergantung pada tanggung jawab pekerjaan mereka (Fauziah, 2020).

Fenomena mengenai keseimbangan kehidupan kerja juga ditemukan dalam berita harian Kompas.com yang ditulis

oleh Paramahansa & Hidayat per tanggal 19 Maret 2025 dengan judul “Berburu Peluang di *Job Fair*, Ratusan Pencari Kerja Gantungkan Harapan Baru”. Dalam berita tersebut, beberapa pekerja mengungkapkan pentingnya *work-life balance* dalam pekerjaan mereka. Pada wawancara yang dilakukan, seorang pekerja rela meninggalkan pekerjaannya demi mendapatkan keleluasaan untuk mengatur waktu antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Fenomena ini mencerminkan perubahan paradigma dalam dunia kerja, di mana keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya dianggap sebagai pilihan, tetapi sebagai kebutuhan mendasar bagi kesejahteraan individu. Selain itu, Andarista et al. (2024) mengungkapkan bahwa survei yang dilakukan oleh PwC pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka berkat penerapan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, survei yang dilakukan oleh JobStreet dalam berita harian Tempo.co yang ditulis oleh Antara per tanggal 2 maret 2023 dengan judul “Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan Menjadi Prioritas Utama” mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi pertimbangan mayoritas pencari kerja di Asia Tenggara dan Hong Kong, dengan jumlah mencapai 71%. Dalam memilih pekerjaan, para responden lebih memilih untuk memprioritaskan cuti yang tetap digaji dan sebagian besar pekerja menyukai sistem kerja *hybrid* dan memilih bekerja dalam jadwal standar lima hari dalam seminggu.

Dari pendahuluan yang sudah disebutkan, *work-life balance* sangat penting untuk dipelajari, sebab topik ini sangat berkaitan dengan kehidupan para pekerja. Maka dari itu, dalam bab ini akan dibahas lebih lanjut mengenai definisi *work-life balance*, indikator *work-life balance*, faktor-faktor *work-life balance*, regulasi yang mendukung terciptanya *work-life balance*, dan hubungan *work-life balance* dengan variabel lain. Diharapkan pembahasan ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam kehidupan bekerja sehari-hari.

METODE

Dalam pembahasan ini, penulis menggunakan metode penulisan berupa studi pustaka. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber literatur yang relevan untuk mendukung analisis topik yang dibahas. Sumber-sumber yang digunakan mencakup artikel ilmiah, jurnal penelitian, serta berita yang memiliki keterkaitan dengan isu yang diangkat. Dengan pendekatan ini, penulis dapat memperoleh landasan yang kuat serta memperkuat argumen melalui temuan-temuan dari berbagai referensi.

PEMBAHASAN

1. Definisi *Work-Life Balance*

Menurut Ramdhani & Rasto (2021), keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola tanggung jawab, tuntutan, serta peran yang dimilikinya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang. Sari (2021) berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan menyesuaikan berbagai tuntutan hidupnya secara berkelanjutan. Keseimbangan ini tidak hanya tentang cara mengatur jadwal dan tugas-tugas harian, tetapi juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang prioritas hidup dan bagaimana mengalokasikan waktu secara efektif untuk mencapainya (Akbar & Margaretha, 2024).

Keseimbangan tersebut akan mendorong pekerja dalam mengemban berbagai peran dalam kehidupannya dengan baik, baik secara pribadi maupun dalam konteks pekerjaan (Manggaharti & Novianti, 2019). Dengan tercapainya keseimbangan tersebut, karyawan tidak hanya mampu mengelola peran-peran yang dimilikinya secara efektif, tetapi juga dapat merasakan berkurangnya tekanan psikologis serta meningkatnya kepuasan hidup, yang pada akhirnya memperkuat kualitas kinerja mereka dalam berbagai aspek kehidupan. Penjelasan lain diungkapkan oleh Fauziah (2020), yang menjelaskan bahwa keseimbangan kerja merupakan kondisi di mana seseorang mampu membagi secara seimbang waktu, perasaan, dan sikap antara tuntutan pekerjaan dengan

aspek-aspek kehidupan di luar pekerjaan, seperti: keluarga, hubungan sosial, spiritualitas, hobi, kesehatan, rekreasi, serta pengembangan diri.

Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk selaras dalam menjalankan tanggung jawab dan tuntutan yang ada dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi. Ketika individu mampu mencapai keseimbangan ini, mereka tidak hanya akan merasa lebih puas dan bahagia, tetapi juga lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Hal ini akan menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

2. Indikator *Work-Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan konsep yang semakin penting dalam dunia *modern*, di mana tuntutan pekerjaan sering kali mengganggu kehidupan pribadi individu. Dalam upaya untuk memahami dan mengukur keseimbangan ini, beberapa indikator telah diidentifikasi oleh para peneliti. Indikator-indikator ini tidak hanya membantu dalam menilai sejauh mana individu dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga memberikan wawasan tentang bagaimana kedua aspek ini saling mempengaruhi. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja, antara lain-:

Wu et al. (2013) berpendapat bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur keseimbangan kehidupan kerja:

a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Merujuk pada integrasi antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini mencakup bagaimana individu dapat menggabungkan kedua aspek tersebut secara harmonis, sehingga keduanya saling mendukung. Dengan demikian, WIPL menekankan pentingnya integrasi yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga

keduanya saling mendukung dan tidak saling mengganggu.

b. *PLIW (Personal Life Interference with Work)*

Berfokus pada bagaimana kehidupan pribadi dapat diintegrasikan dengan tanggung jawab pekerjaan.

Berbeda dengan pendapat tersebut, Fisher et al. (2009) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dengan beberapa hal, diantaranya:

a. *WIPL (Work Interference Personal Life)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Dalam konteks ini, WIPL menjadi lebih spesifik, menyoroti dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan, seperti lembur yang berkepanjangan, yang dapat mengganggu waktu untuk bersosialisasi atau beristirahat.

b. *PLIW (Personal Life Interference with Work)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Dalam hal ini, PLIW menekankan bahwa masalah pribadi, seperti stres emosional atau masalah keuangan, dapat mengurangi fokus dan motivasi di tempat kerja.

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

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana aspek kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerjanya di dunia kerja. Sebagai contoh, ketika individu merasa bahagia karena kehidupan pribadinya berjalan dengan baik, hal tersebut dapat membawa dampak positif terhadap suasana hatinya saat bekerja.

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

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat memberikan nilai tambah bagi kualitas kehidupan pribadi seseorang. Sebagai contoh, keterampilan yang diperoleh selama menjalani pekerjaan dapat diterapkan dan dimanfaatkan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari.

Perbedaan indikator keseimbangan kehidupan kerja juga diungkapkan oleh Greenhaus et al. (2003) yang terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya:

a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Terkait dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, idealnya keduanya harus seimbang. Sebagai contoh, seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu, sementara di sisi lain, ia juga memiliki waktu untuk bersantai dan berlibur.

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Mengenai keterlibatan psikologis dan komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan secara seimbang, penting untuk dicatat bahwa keseimbangan ini berhubungan dengan tingkat stres yang dialami serta keterlibatan karyawan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari organisasi.

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Rasa nyaman dalam berpartisipasi dalam setiap pekerjaan dan menjalani kehidupan pribadi, serta kepuasan yang diperoleh dari menjalankan setiap peran, mencerminkan gambaran tentang keseimbangan kepuasan.

Indikator-indikator tersebut dapat memberikan kerangka yang lebih jelas untuk memahami dinamika keseimbangan kehidupan kerja dari berbagai perspektif. Dengan mengidentifikasi bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mempengaruhi dan saling memperkaya, individu dapat mengambil langkah strategis untuk menjaga harmoni antara keduanya. Selain itu, organisasi juga dapat merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan mampu mencapai keseimbangan yang sehat. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pribadi, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan loyalitas kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai indikator ini menjadi kunci penting dalam menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan dan manusiawi di era *modern* saat ini. Dengan demikian, perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi investasi yang berharga bagi individu dan organisasi.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Dalam upaya mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana individu mengelola tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Memahami faktor-faktor ini sangat penting, karena dapat memberikan wawasan tentang tantangan yang dihadapi individu dalam menciptakan harmoni antara kedua aspek tersebut. Berbagai penelitian telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang berperan dalam keseimbangan kehidupan kerja. Poulouse & N (2014) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, antara lain:

a) *Individual Factor*

Faktor individu mencakup karakteristik pribadi yang mempengaruhi bagaimana seseorang mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti: kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

b) *Organizational Factor*

Faktor organisasi mencakup kebijakan, budaya dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Beberapa contohnya seperti: pengaturan kerja, praktik dan aturan keseimbangan kehidupan kerja, dukungan organisasi, pimpinan, rekan kerja, peran ambiguitas, peran berlebihan, dan teknologi yang disediakan di tempat kerja.

c) *Social Factor*

Faktor sosial mencakup dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, seperti: dukungan pasangan, dukungan keluarga, kebijakan penitipan anak, dukungan sosial, tuntutan personal dan keluarga dan pertengkaran keluarga.

d) *Other Factor*

Faktor lain yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja mencakup kondisi eksternal seperti: usia, gender, status perkawinan, status keluarga, level karyawan, tipe pekerjaan, pemasukan dan tipe keluarga.

Menurut Schabracq et al. (dalam Ula et al., 2015), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, antara lain:

a) Karakteristik Kepribadian

Faktor ini mencakup sifat-sifat individu seperti: ketahanan, fleksibilitas dan kemampuan mengelola stres. Individu dengan kepribadian yang positif cenderung lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b) Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work family conflict*.

c) Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

d) Sikap

Sikap individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berperan penting. Sikap positif dan proaktif dalam mengelola waktu dan prioritas dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kedua aspek tersebut.

Dengan mengenali elemen-elemen yang dapat memicu konflik atau mendukung keseimbangan, individu dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola waktu dan prioritas mereka. Di sisi lain, organisasi juga dapat merancang kebijakan dan lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, perhatian terhadap faktor-faktor ini dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas secara keseluruhan.

4. Regulasi Mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dalam upaya menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, regulasi yang jelas dan tegas sangat

diperlukan. Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan kerangka hukum yang mengatur berbagai aspek keseimbangan kehidupan kerja. Dengan adanya peraturan yang jelas, diharapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai. Berikut adalah beberapa pasal penting dalam undang-undang tersebut yang berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja:

a) Pasal 77: Waktu Kerja

Pasal 77 mengatur tentang waktu kerja yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan. Dalam pasal ini, ditetapkan bahwa waktu kerja tidak boleh melebihi batas yang telah ditentukan, sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi mereka. Dengan adanya pengaturan waktu kerja yang jelas, diharapkan karyawan dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai.

b) Pasal 78: Waktu Kerja Lembur

Pasal 78 mengatur tentang waktu kerja lembur yang hanya dapat dilakukan dengan persetujuan karyawan. Dalam hal ini, perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawan yang bekerja lembur. Pengaturan ini penting untuk mencegah eksploitasi terhadap karyawan dan memastikan bahwa mereka tidak terbebani dengan jam kerja yang berlebihan. Dengan demikian, karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu untuk diri sendiri serta keluarga.

c) Pasal 79: Waktu Istirahat dan Cuti

Pasal 79 menekankan pentingnya waktu istirahat dan cuti bagi karyawan. Setiap karyawan berhak mendapatkan waktu istirahat yang cukup selama jam kerja dan juga hak untuk mengambil cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan adanya waktu istirahat dan cuti yang terjamin, karyawan dapat memulihkan energi dan menjaga kesehatan mental serta fisik mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

d) Pasal 80: Kesempatan Melaksanakan Ibadah

Pasal 80 memberikan jaminan kepada karyawan untuk

melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan masing-masing. Perusahaan diharuskan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjalankan kewajiban agama mereka tanpa mengganggu waktu kerja. Dengan adanya pengaturan ini, karyawan dapat merasa dihargai dan didukung dalam menjalani kehidupan spiritual mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan

e) Pasal 82: Istirahat Sebelum dan Sesudah Melahirkan

Pasal 82 mengatur hak pekerja perempuan untuk mendapatkan istirahat sebelum dan sesudah melahirkan. Hal ini penting untuk memastikan kesehatan ibu dan bayi, serta memberikan waktu yang cukup bagi ibu untuk pulih setelah melahirkan. Dengan adanya perlindungan ini, perusahaan menunjukkan komitmennya terhadap kesejahteraan karyawan perempuan, yang berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung.

f) Pasal 83: Pekerja/Buruh Perempuan Menyusui

Pasal 83 memberikan perlindungan bagi pekerja perempuan yang memiliki anak yang masih menyusui. Dalam pasal ini, diatur bahwa pekerja perempuan berhak mendapatkan waktu untuk menyusui anak mereka selama jam kerja. Pengaturan ini sangat penting untuk mendukung keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan peran sebagai ibu, sehingga karyawan dapat menjalani kedua peran tersebut dengan baik.

g) Pasal 84: Upah Penuh Selama Waktu Istirahat

Pasal 84 menjamin bahwa karyawan akan menerima upah penuh selama waktu istirahat yang telah ditentukan. Hal ini memberikan kepastian kepada karyawan bahwa mereka tidak akan kehilangan pendapatan saat mengambil waktu istirahat. Dengan adanya jaminan ini, karyawan dapat merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja, karena mereka tahu bahwa hak-hak mereka sebagai pekerja dilindungi.

h) Pasal 85: Pekerja/Buruh Tidak Wajib Bekerja pada Hari-Hari Libur Resmi

Pasal 85 mengatur bahwa pekerja tidak diwajibkan untuk bekerja pada hari-hari libur resmi. Hal ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan

menghabiskan waktu bersama keluarga atau melakukan aktivitas lain yang mereka minati. Dengan adanya pengaturan ini, perusahaan berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja, yang penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan.

Setelah menjelaskan berbagai pasal dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terlihat jelas bahwa regulasi ini dirancang untuk melindungi hak-hak karyawan dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dengan adanya ketentuan-ketentuan ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Regulasi yang jelas ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penerapan pasal-pasal ini menjadi langkah penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat tercapai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) telah menjadi topik yang semakin penting dalam dunia kerja *modern*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak terhadap beberapa aspek. Beberapa hubungan tersebut diantaranya:

a) WLB dengan Kinerja Karyawan

Keseimbangan yang baik tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Organisasi yang memberikan keleluasaan kepada setiap pegawainya untuk mengatur jam kerja akan menciptakan keseimbangan kehidupan para pegawai, baik dalam aspek kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Lavena, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu dan tanggung jawab mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, mereka akan lebih fokus dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hasil penelitian serupa dibuktikan oleh Mustikaningrum & Perdhana (2022), yang melakukan penelitian terhadap 60 tenaga kesehatan perempuan, di mana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian, perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berinvestasi dalam kesejahteraan karyawan, tetapi juga dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keseimbangan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, sehingga dapat menciptakan tim yang lebih produktif dan berkomitmen.

b) WLB dengan Kepuasan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Respati et al. (2023), keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh perusahaan tidak hanya mendorong kinerja karyawan menjadi optimal, tetapi juga meningkatkan rasa puas karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki kendali atas waktu dan energi mereka, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, mereka cenderung lebih bahagia dan termotivasi.

Selain itu, dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Indra & Rialmi, 2022). Ketika karyawan merasa didukung oleh keluarga mereka, mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan memberikan pengaruh positif pada kepuasan kerja.

Dukungan ini dapat berupa pemahaman, bantuan praktis, atau sekadar dukungan emosional yang membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Sari (2021) yang dilakukan terhadap 32 pegawai dinas di Kota Padang, yang membuktikan bahwa semakin meningkatnya keseimbangan kerja, maka kepuasan kerja pada karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini menggaris bawahi pentingnya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung, sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, investasi perusahaan dalam program-program *work-life balance* bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

c) WLB dengan Stres Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki kaitan yang erat dengan stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat berdampak pada penurunan stres kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Urba & Soetjningsih (2022) terhadap 38 karyawan BULOG cabang Surakarta menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan keseimbangan kehidupan kerja terbukti dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatur waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah.

Kegagalan seseorang untuk menyeimbangkan antara hidup pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi serta keluarga akan memunculkan masalah baru dalam pekerjaannya maupun kehidupan pribadinya. Masalah yang muncul ini dapat menjadi tekanan dan ancaman dalam dirinya sendiri, yang pada akhirnya akan berujung pada timbulnya stres. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, serta mengurangi produktivitas mereka di tempat kerja.

Jika seseorang merasakan dirinya sudah menunjukkan gejala stres kerja, maka perlu diperbaiki kehidupan kerjanya agar tidak menghambat setiap proses pekerjaannya, yaitu

dengan cara penerapan *work-life balance* (Febriana et al., 2022). Dengan menerapkan strategi keseimbangan kehidupan kerja yang efektif, karyawan dapat mengurangi beban stres dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini, sehingga karyawan dapat merasa lebih bahagia dan produktif. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

d) WLB dengan *Turnover Intention*

Turnover intention atau niat untuk berpindah dari tempat kerja memiliki korelasi erat dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kehidupan kerja yang memadai berperan penting dalam menjaga stabilitas jumlah karyawan di suatu organisasi atau perusahaan (Basalamah & Sinaga, 2022). Ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih betah dan tidak mencari peluang di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya sekadar tren, tetapi merupakan faktor krusial dalam retensi karyawan.

Pengaruh *work-life balance* terhadap niat berpindah karyawan sangat signifikan, sejalan dengan temuan Mardikaningsih & Arifin (2022) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain, investasi perusahaan dalam program-program yang mendukung *work-life balance* dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi angka *turnover*.

Work-life balance juga secara tidak langsung memiliki dampak penting bagi keberlangsungan pekerjaan. Dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, individu dapat mencegah munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Semakin seimbang *work-life balance* seseorang, semakin rendah pula keinginan mereka untuk mencari pekerjaan baru (Indahyati et al., 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* bukan hanya

tentang kesejahteraan karyawan, tetapi juga tentang keberlanjutan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi.

e) WLB dengan Komitmen Organisasi

Keseimbangan kehidupan kerja telah terbukti menjadi faktor yang berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Organisasi perlu secara proaktif menjaga dan meningkatkan aspek-aspek *work-life balance* untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan komitmen karyawan. Ketika organisasi memberikan perhatian yang cukup terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawannya, hal ini dapat menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat antara karyawan dan perusahaan.

Work-life balance yang baik dari seseorang dapat menjadikannya lebih mengabdikan diri secara penuh kepada organisasi tempat di mana karyawan bekerja (Badrianto & Ekhsan, 2021). Karyawan yang merasa didukung dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang memberikan fleksibilitas, tetapi juga tentang membangun loyalitas dan dedikasi.

Penerapan *work-life balance* pada sebuah perusahaan akan berdampak pada tingginya komitmen karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan Doha et al. (2022), menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu, karyawan yang mempertahankan stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sebab tanggung jawab

finansial yang lebih besar dalam keluarga akan memotivasi karyawan untuk memiliki komitmen bekerja sehingga mereka tetap mampu memenuhi kebutuhan keluarga (Alfianto & Hadi, 2024). Dengan demikian, *work-life balance* bukan hanya tentang kesejahteraan individu, tetapi juga tentang stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Investasi dalam program-program *work-life balance* dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

f) WLB dengan Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dapat menjadi salah satu hal yang dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Apabila seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang baik dalam bekerja, berarti karyawan tersebut mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan efektif. Misalnya, mereka dapat masuk jam kerja sesuai dengan jam kantor dan pulang tepat waktu, bergabung dengan serikat buruh atau berwiraswasta, serta menjadi anggota komunitas tertentu. Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja per minggu atau per bulan juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja (Wijaya et al., 2020).

Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas waktu dan tanggung jawab mereka, hal ini akan berdampak positif pada semangat dan motivasi mereka dalam bekerja. Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan keseimbangan kehidupan kerja kepada karyawan, seperti: jam kerja fleksibel, kebijakan cuti dan libur yang memadai, kerja jarak jauh, serta dukungan kesejahteraan, maka hal ini akan berkontribusi terhadap motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja ini mencakup berbagai aspek, seperti: prestasi kerja, afiliasi, kekuasaan dan tanggung jawab (Saputra, 2024).

Lebih jauh lagi, jika *work-life balance* dipersepsikan baik oleh perusahaan, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi keberhasilan dan

pertumbuhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Dari beberapa penjelasan di atas, jelas bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang luas dan signifikan terhadap berbagai aspek dalam organisasi. Hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas waktu dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja yang dihasilkan dari keseimbangan yang baik menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam kehidupan pribadi mereka akan lebih bahagia dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Di sisi lain, pengurangan stres kerja dan *turnover intention* yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan dan mengurangi tingkat stres yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka.

Kemudian, hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan keseimbangan ini dapat membangun loyalitas dan dedikasi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam menyeimbangkan tanggung jawab mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Akhirnya, motivasi kerja yang meningkat sebagai hasil dari keseimbangan kehidupan kerja yang baik menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan fleksibilitas dan dukungan kepada karyawan akan mendapatkan manfaat dari karyawan yang lebih bersemangat dan produktif. Dengan demikian, investasi dalam program-program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga merupakan strategi yang efektif untuk

mencapai keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

PENUTUP

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelaraskan tanggung jawab dan tuntutan yang ada dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dengan hubungan timbal balik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta keseimbangan dalam alokasi waktu, komitmen peran dan tingkat kepuasan dalam menjalani kedua aspek tersebut. Beberapa faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja yakni pribadi, organisasi, sosial, keluarga, pekerjaan dan sikap individu. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, juga menjadi pondasi penting dalam mendukung terciptanya keseimbangan tersebut. Karyawan yang mampu mengelola keseimbangan kehidupan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmennya terhadap organisasi. Keseimbangan ini juga mendukung karyawan dalam mengurangi stres kerja dan keinginan untuk berpindah dari organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, harapan dari tulisan ini dapat menjadi referensi bagi organisasi dan individu dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat, seimbang dan manusiawi serta menjadi bahan pendukung bagi penelitian mengenai *work life balance* di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, A., Rahayu, A., Kusnandar, D., Arrayyan, D. R., & Maesaroh, S. S. (2024). *Analisis Pengaruh Work From Home Terhadap Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Di Kota Tasikmalaya*. 6(1).
- Akbar, M. C., & Margaretha, S. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi: Manajemen Waktu Sebagai Kunci Utama*.
- Alfianto, R. S., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

- Jurnal Ilmu Manajemen*, 707–719. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n3.p707-719>
- Anindita, M. (2024). Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Organisasi Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah dan Teknologi*, 3(1), 324–334. <https://doi.org/10.62833/embistek.v3i1.132>
- Anjani. (2022). 10 Negara dengan Jam Kerja Terpendek, Ada di Mana Ya?, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5970555/10-negara-dengan-jam-kerja-terpendek-ada-di-mana-ya>
- Antara. (2020). Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan Menjadi Prioritas Utama, <https://www.tempo.co/ekonomi/keseimbangan-hidup-dan-pekerjaan-jadi-prioritas-utama-pencari-kerja-213378>
- Armavilia. (2023). Rata-rata Jam Kerja Masyarakat Indonesia 2023, 35-48 Jam per Minggu, <https://data.goodstats.id/statistic/rata-rata-jam-kerja-masyarakat-indonesia-2023-35-48-jam-per-minggu-AU8u8>
- Astuti, R. P. F., Mujahidin, A., & Adelia, I. (2024). *Work Life Balance Pada Pimpinan Wanita Di Perguruan Tinggi Swasta*. 8(1).
- Asya Anaya & Putri Mega Desiana. (2023). Pengaruh Work from Home terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi Work-life Balance dan Work Stress. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Basalamah, M. S. A., & Sinaga, S. R. (2022). *Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar*.
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>

- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rsud Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2). <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Indahyati, E., Angesti, D., & Safira, R. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya*.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Istikomah, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Rumah Sakit PKU ‘Aisyiyah Boyolali).
- Jina Andarista, Nurdin Latif, & Jumaidah Jumaidah. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi

- Warna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 203–221.
<https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1345>
- Lavena, B. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bengkulu Dua. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 5(1), 179–196.
<https://doi.org/10.61567/jmmib.v5i1.195>
- Manggaharti, R., & Noviaty, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1.
<https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49.
<https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Mustikaningrum, D., & Perdhana, M. S. (2022). *Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja Dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Nainggolan, E. Y., & Wijono, S. (2023). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kualitas Hidup pada Karyawan di Jawa Tengah saat Masa Pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3).
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.425>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295.
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Parahamsa & Hidayat. (2025). Berburu Peluang di Job Fair, Ratusan Pencari Kerja Gantungkan Harapan Baru, <https://megapolitan.kompas.com/read/2025/03/19/07253251/berburu-peluang-di-job-fair-ratusan-pencari-kerja-gantungkan-harapan-baru>.
- Poulose, S., & N, S. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 01–17.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan

- Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As A Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Saputra, F. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja: Fasilitas Kerja dan Work Life Balance*.
- Sari, I. P. (2021). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang*.
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2021). Testing the Spillover-Crossover Model between Work-Life Balance and Satisfaction in Different Domains of Life in Dual-Earner Households. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
- Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 138–152. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026>
- Ula, I., Susilawati, I., & Widyasari, S. (2015). Hubungan Antara Career Capital. *Jurnal Psikologi Islam*, 12.
- Urba, M. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8), 8994–9002. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.5187>

- Wijaya, Y., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah)*. 8.
- Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne, N., & McCarthy, M. L. (2013). Relationships between work–life balance and job-related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 35(9), 1447–1454. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.05.017>
- Zaky, M. (2022). *Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*.