



Analisis Work-Life Balance pada Karyawan Non-Managerial Divisi Human Capital & General Affairs (HCGA) PT XYZ

Rizki Amalia Putri ^{1*}, Roni Fasliah ², Muhammad Ikhwan ³

¹⁻³ Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Alamat: Administrasi Perkantoran Digital, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: rizkiamaliaputrichn@gmail.com *

Abstract. *Work-life balance is a condition where an individual is able to maintain a balance between the world of work and personal life in a sustainable manner. This balance is something that is expected by every employee, including non-managerial employees of the HCGA division of PT XYZ. The main objective of this study is to determine the achievement of employee work-life balance as reviewed from three aspects, namely time balance, involvement balance, and satisfaction balance. In addition, this study also identifies factors that support and inhibit the achievement of work-life balance in employees. This study uses a qualitative descriptive approach, namely by describing and analyzing the problems that arise. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this study were obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data were obtained through books, previous research, and articles related to the research. The results of the study indicate that not all employees are able to achieve optimal work-life balance. Some employees, especially those from the recruitment and general affairs departments, feel that they have a good work-life balance thanks to work flexibility and the ability to manage time. However, employees from the people development and administration departments of HCGA actually experience difficulties due to excessive workload, additional tasks outside of their job descriptions, and lack of team management from superiors. The support of coworkers who help each other and create a supportive work environment is one of the main supporting factors in achieving work-life balance. On the other hand, work pressure outside of working hours and ineffective communication are obstacles that are often faced. This study only uses one variable so that it cannot fully describe the relationship with other aspects such as work stress or job satisfaction. Therefore, further research is recommended to explore more variables in order to provide a more comprehensive understanding of work-life balance in the work environment.*

Keywords: *balance, employees, HCGA division, personal life, work-life balance, work world.*

Abstrak. *Work-life balance merupakan suatu kondisi dimana individu mampu menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi secara berkelanjutan. Keseimbangan ini menjadi hal yang diharapkan oleh setiap karyawan, termasuk karyawan non-managerial divisi HCGA PT XYZ. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui ketercapaian work-life balance karyawan yang ditinjau dari tiga aspek, yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat tercapainya work-life balance pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis permasalahan yang muncul. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum sepenuhnya karyawan mampu mencapai work-life balance secara optimal. Sebagian karyawan, khususnya dari bagian rekrutmen dan general affairs, merasa bahwa mereka telah memiliki keseimbangan hidup yang baik berkat fleksibilitas kerja dan kemampuan manajemen waktu yang baik. Namun, karyawan dari bagian people development dan administrasi HCGA justru mengalami kesulitan akibat beban kerja berlebih, tugas tambahan di luar jobdesc, serta kurangnya manajemen tim dari atasan. Dukungan rekan kerja yang saling membantu dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam mencapai work-life balance. Sebaliknya, tekanan pekerjaan di luar jam kerja dan komunikasi yang kurang efektif menjadi hambatan yang sering dihadapi. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel sehingga belum dapat menggambarkan secara menyeluruh keterkaitan dengan aspek lain seperti stres kerja atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi lebih banyak variabel agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai work-life balance di lingkungan kerja*

Kata kunci: *divisi HCGA, dunia kerja, karyawan, kehidupan pribadi, keseimbangan, work-life balance.*

1. LATAR BELAKANG

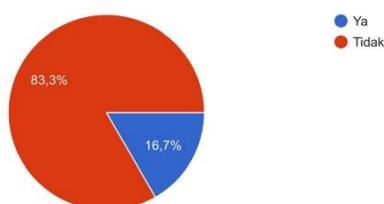
Work-life balance adalah sebuah istilah yang berarti keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* bukan hanya berkaitan dengan jam kerja atau jumlah waktu istirahat yang cukup, tetapi juga mencakup bagaimana karyawan dapat menjalankan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa adanya tekanan berlebih. Dalam konteks organisasi, banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya mencapai *work-life balance* bagi karyawan mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Keseimbangan yang baik antara dunia kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperbaiki hubungan antar-karyawan, dan menurunkan tingkat absensi serta *turnover*. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Hendra & Artha, 2023). Oleh karena itu, *work-life balance* karyawan sangat penting untuk dicapai dalam dunia kerja

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada PT XYZ, peneliti menemukan adanya ketidakseimbangan *work-life balance* dalam kehidupan karyawan. Pada pengamatan peneliti, salah satu karyawan sering mengeluhkan adanya ketidakseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Hal ini dikarenakan jam kerja yang terus bertambah dan pekerjaan yang melebihi *jobdesc* yang seharusnya. Sehingga hal tersebut dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan serta dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Jika dibiarkan berlarut-larut, kondisi ini berpotensi menyebabkan *burnout*, yang dapat berdampak pada performa karyawan dan bahkan meningkatkan risiko *turnover* perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Exacta, Komariah, & Saori (2022) yang mengungkapkan hasil bahwa *burnout* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *burnout* dan semakin rendah *work-life balance*, semakin besar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan *non-managerial* divisi *human capital & general affairs* yakni sebanyak 12 orang karyawan.

Apakah *work-life balance* karyawan divisi HCGA sudah tercapai dengan baik?

12 jawaban



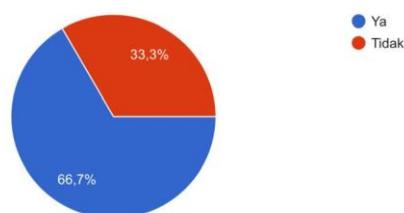
Gambar I. 1 Hasil Pra Riset Work-life Balance Karyawan

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Hasil pra riset pada gambar I.1 menunjukkan bahwa dari total 12 Responden yang diambil sebagai sampel, 83,3% menjawab “Tidak” dan 16,7% menjawab “Ya”. Ketika ditanya apakah *work-life balance* pada karyawan divisi *human capital & general affairs* sudah tercapai dengan baik. Dari hasil pra riset ini menerangkan bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang tidak setuju.

Apakah waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi sering terganggu oleh tuntutan pekerjaan?

12 jawaban



Gambar I. 2 Hasil Pra Riset Aspek Time Balance Karyawan

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Selanjutnya, pra riset mengenai aspek *time balance* karyawan berdasarkan gambar I.2 menunjukkan bahwa hampir sebagian besar karyawan merasakan bahwa waktu yang dialokasikan untuk kehidupan pribadi belum terbebas dari tuntutan pekerjaan. Hal tersebut bisa dilihat dari persentase 66,7% karyawan menjawab “Ya” dan sisanya 33,3% menjawab “Tidak”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Work-life Balance

Work-life balance merupakan keseimbangan antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi yang diukur berdasarkan porsi waktu yang digunakan. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Secara sederhana, Ariawaty & Cahyani (2019) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan atas keterlibatan atau kecocokan diantara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Aspek Work-life Balance

Greenhaus, Collins dan Shaw (2002) dalam (Pratiwi, 2021) mendefinisikan tiga aspek dari *work-life balanced* yaitu:

- a. *Time Balance* yaitu keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan oleh individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga. Oleh karena itu, karyawan tidak akan terbebani oleh pekerjaan yang dapat mengurangi waktu mereka dalam berkumpul bersama keluarga. Di sisi lain, karyawan juga tetap dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara profesional tanpa adanya tuntutan keluarga yang menyita waktu mereka.
- b. *Involvement Balance* adalah keseimbangan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, ketika karyawan dapat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan dan keluarganya, maka *involvement balance* akan tercapai. Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- c. *Satisfaction Balance* adalah keseimbangan kepuasan individu terhadap tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Dalam hal ini, kepuasan karyawan akan muncul apabila karyawan menganggap apa yang telah dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga.

Dimensi Work-life Balance

Work-life balance dapat terbentuk melalui beberapa dimensi. Fisher (2009) pada (Hedianti, 2022) menyatakan bahwa dimensi pembentuk *work-life balance* terdiri dari:

- a. Dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*) ialah dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu baik secara fisik, emosional, maupun mental (Hedianti, 2022). Misalnya, beban kerja yang terlalu tinggi dan adanya email atau telepon terkait pekerjaan di saat malam hari atau akhir pekan yang mengganggu waktu pribadi. Dimensi ini menunjukkan dampak negatif pekerjaan terhadap

keseimbangan hidup seseorang. Jika tidak dikelola dengan baik, dimensi WIPL dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan kualitas hidup secara keseluruhan.

- b. Dimensi PLIW (*Personal Life Interference with Work*) merupakan dimensi yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan pekerjaannya (Hedianti, 2022). Misalnya, masalah keluarga dan konflik dalam hubungan pribadi. Ketika individu tidak mampu memisahkan masalah pribadi dari lingkungan kerja, maka hal ini dapat menyebabkan gangguan konsentrasi, penurunan produktivitas, atau bahkan stres kerja yang berlebihan.
- c. Dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) adalah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja (Wicaksana & Suryadi, 2020). Misalnya, hubungan interpersonal yang sehat serta waktu yang dihabiskan untuk hobi atau aktivitas rekreasi. Ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka mereka cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, fokus yang lebih baik, serta kemampuan untuk mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif.
- d. Dimensi WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) adalah dimensi yang memberikan gambaran dan penjelasan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (Wicaksana & Suryadi, 2020). Misalnya, kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan skill manajemen waktu yang diperoleh melalui pengalaman bekerja. Dengan adanya kemampuan tersebut, maka individu dapat meningkatkan kualitas hidupnya menjadi lebih baik.

Faktor-Faktor *Work-life Balance*

Menurut Pouluse dan Sudarsan pada (Ridawati, 2022) faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terdiri dari:

- a. Faktor Individual merujuk pada karakteristik pribadi yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku, berinteraksi dengan orang lain, serta merespons lingkungan sekitarnya. Faktor-faktor individual meliputi:

1) Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa dimensi kepribadian yang memengaruhi *work-life balance* meliputi:

- (a) *Conscientiousness* (ketelitian) Kepribadian individu yang teliti dan disiplin cenderung lebih baik dalam mengatur waktu dan prioritas. Sehingga, individu

dengan kepribadian yang teliti dapat lebih mudah menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

- (b) *Openness to Experience* (Keterbukaan terhadap Pengalaman): Individu dengan sifat ini lebih fleksibel dan terbuka terhadap perubahan. Sehingga, mereka dapat lebih mudah menyesuaikan diri, baik dengan tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.
- (c) *Agreeableness* (Kehangatan atau Keramahan): Individu yang ramah dan kooperatif cenderung lebih mudah menjalin hubungan positif, baik di tempat kerja maupun di lingkungan keluarga.
- (d) *Neuroticism* (Ketidakstabilan Emosional): Individu yang cenderung mudah stres atau cemas seringkali kesulitan menjaga *work-life balance*. Hal ini dikarenakan, ketidakstabilan emosi sangat rentan terhadap tekanan baik dari dunia kerja ataupun kehidupan pribadi.
- (e) *Extraversion* (Ekstrovert): Individu dengan kepribadian ekstrovert, senang bersosialisasi dan berenergi tinggi. Sehingga, mereka dapat memanfaatkan hubungan sosial untuk mendapatkan dukungan dalam menjaga *work-life balance* mereka.

2) Kesejahteraan

Kesejahteraan individu merupakan kondisi yang mencerminkan kepuasan hidup secara keseluruhan, baik secara emosional maupun kognitif. Dua komponen utama kesejahteraan yang memengaruhi *work-life balance* adalah:

- (a) *Cognitive Component (Life Satisfaction)*: Tingkat kepuasan seseorang terhadap aspek-aspek kehidupan mereka, seperti pekerjaan, keluarga, dan hubungan sosial. Seseorang yang merasa puas dengan kehidupannya cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan.
- (b) *Affective Component (Emotional Well-Being)*: Keadaan emosional yang positif, seperti rasa bahagia dan damai, sangat membantu seseorang untuk menghadapi tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif.

3) Emotional Intelligence (EI)

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga *work-life balance* karena mereka dapat mengelola stres secara efektif, membuat keputusan yang bijaksana dalam menghadapi konflik antara dunia kerja dan kehidupan

pribadi serta menjalin hubungan interpersonal yang sehat dan mendukung di lingkungan kerja maupun keluarga.

b. Faktor Organisasional

Selain faktor individu, faktor organisasional juga memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan seseorang untuk menjaga *work-life balance*. Faktor-faktor organisasional ini meliputi:

1) **Pengaturan Kerja:**

Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi untuk merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.

2) **Dukungan Organisasi:**

Dukungan formal bisa berupa tersedianya *work-family policy/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa *support* dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.

3) **Stres kerja**

Stres kerja merupakan persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang dapat memberikan tekanan, baik secara fisik maupun mental. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti beban kerja yang tinggi, hubungan antar karyawan yang buruk, atau manajemen yang tidak mendukung, dapat meningkatkan stres. Sehingga, sulit mencapai *work-life balance*.

4) **Peran**

Faktor terkait peran karyawan dalam organisasi dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyeimbangkan dunia kerja dan kehidupan pribadi. Tiga aspek penting dari peran meliputi:

(a) *Role Overload* (Kelebihan Peran): Terjadi ketika tuntutan pekerjaan terlalu banyak atau melebihi kapasitas individu untuk menyelesaikannya dalam waktu tertentu. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan waktu yang tidak cukup untuk kehidupan pribadi.

(b) *Role Conflict* (Konflik Peran): Terjadi ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau bertentangan dengan tanggung jawab pribadinya. Misalnya, ketika pekerjaan menuntut lembur sementara waktu tersebut seharusnya digunakan untuk keluarga.

(c) *Role Ambiguity* (Ketidakjelasan Peran): Ketika individu tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, atau harapan dalam peran mereka di organisasi, hal ini dapat menyebabkan kebingungan, frustrasi, dan menurunnya produktivitas.

5) **Teknologi**

Teknologi memiliki dampak yang signifikan terhadap *work-life balance*. Teknologi, seperti alat komunikasi dan platform digital, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas kantor dan tanggung jawab rumah tangga dengan lebih cepat dan mudah. Hal ini dapat memberikan fleksibilitas waktu dan meningkatkan produktivitas.

c. **Faktor Lingkungan**

Dalam konteks *work-life balance*, berbagai faktor eksternal juga berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi. Selain aspek individu dan organisasi, faktor lingkungan juga memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman individu terhadap keseimbangan hidup. Faktor lingkungan meliputi:

1) **Pengaturan perawatan anak**

Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak adalah faktor utama yang memengaruhi *work-life balance*, khususnya bagi orang tua yang bekerja.

2) **Dukungan keluarga**

Dukungan dari keluarga, seperti pasangan, orang tua, atau anggota keluarga lainnya, dapat membantu individu menjaga keseimbangan hidup.

3) **Faktor lingkungan sosial lainnya**

Lingkungan tempat tinggal yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan ketenangan bagi individu untuk menjalani kehidupan sehari-hari, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Begitu juga dengan hubungan sosial yang positif di lingkungan sekitar dapat menjadi sumber dukungan emosional, membantu individu mengatasi stres, dan menciptakan rasa keterhubungan. Sebaliknya, konflik atau isolasi sosial dapat memperburuk ketidakseimbangan hidup.

d. **Faktor Lainnya**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah usia, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan.

Manfaat Work-life Balance

Menurut Larasati (2018), *work-life balance* mempunyai manfaat bagi perusahaan yaitu untuk dapat meningkatkan retensi dari *valuable employee*, meningkatkan produktivitas dan

organizational image, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), mengurangi biaya lembur, dan berkurangnya tingkat *turnover* staf. Sedangkan pada karyawan, manfaat *work life balance* adalah meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, semakin tinggi keamanan kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja (Wirawan, 2023).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Fadilah (2024) bahwa manfaat dari *work-life balance* yang baik meliputi peningkatan kesejahteraan emosional dan fisik, peningkatan produktivitas dan kinerja kerja, serta peningkatan kepuasan hidup. Di sisi lain, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berbagai masalah kesehatan lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studi (Fadli, 2021).

Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian.

Pada teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Peneliti mengambil sebanyak 7 sampel yang berhubungan dengan topik penelitian.

Tabel 1 Data Informan Penelitian

| No. | Inisial | Lama Bekerja | Bagian |
|-----|---------|-----------------|--------------------|
| 1. | A | 2 tahun 4 bulan | Rekrutmen |
| 2. | B | 1 tahun | Rekrutmen |
| 3. | C | 8 bulan | Rekrutmen |
| 4. | D | 2 tahun 2 bulan | General Affairs |
| 5. | E | 1 tahun 2 bulan | People Development |
| 6. | F | 1 tahun 8 bulan | Admin HCGA |

| | | | |
|----|---|---------|------------|
| 7. | G | 4 bulan | Admin HCGA |
|----|---|---------|------------|

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Peneliti menggunakan teknik triangulasi yang berfungsi untuk memastikan data agar dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah. Analisis data terbagi atas empat tahapan yang peneliti lakukan, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Work-life Balance Karyawan

Work-life balance adalah suatu keadaan berupa keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi karyawan yang tercapai dengan baik dan bertujuan agar karyawan dapat menjalani kehidupan pribadi secara maksimal tanpa mengurangi kualitas serta jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja.

a. *Time Balance*

Aspek *time balance* mengacu pada keseimbangan jumlah waktu yang dihabiskan oleh individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara, informan A, B, dan C menunjukkan kemampuan dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketiganya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya fleksibilitas waktu yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi. Fleksibilitas ini memberikan mereka keleluasaan dalam mengatur waktu, sehingga dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi lainnya.

Informan A menyatakan bahwa dengan adanya fleksibilitas waktu kerja, ia dapat mengatur jadwal kerja harian secara lebih efisien, memungkinkan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sekaligus memiliki waktu berkualitas untuk beristirahat. Informan B menambahkan bahwa jika terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan, maka informan B terbiasa membawanya ke rumah. Fleksibilitas tersebut membantunya dalam mengurangi stres kerja, karena ia memiliki kontrol lebih terhadap waktu dan pekerjaannya, sehingga dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Sementara itu, informan C mengungkapkan bahwa fleksibilitas waktu kerja memungkinkannya untuk menjalankan aktivitas pribadi, seperti berolahraga dan bermain bersama teman-temannya tanpa mengganggu produktivitas kerja. Sedangkan, informan D menyatakan bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target

yang ditetapkan oleh perusahaan, berkat kemampuan (*capable*) yang dimilikinya. Informan D memiliki manajemen waktu yang baik, terlihat dari hasil wawancara yang mengatakan bahwa informan D selalu menyusun jadwal kerja dengan sistematis dan terencana, menggunakan sistem kerja dengan *timeline* yang sudah ditetapkan, serta teknik pomodoro dalam bekerja. Hal ini memungkinkan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tetap memiliki waktu untuk bersosialisasi, menyalurkan hobi, serta menjalani aktivitas sebagai makhluk sosial di luar jam kerja. Meskipun pekerjaannya menuntut pencapaian sesuai *Key Performance Indicator* (KPI), ia tetap dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Selanjutnya, aspek *time balance* pada informan E, F, dan G diketahui bahwa ketiganya mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Informan E, F dan G mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama saat adanya *event* perusahaan atau tugas tambahan di luar *jobdesc* utama, membuat waktu pribadi mereka sangat terbatas. Informan E menyampaikan, bahwa atasan seringkali menghubungi bahkan saat akhir pekan, dan jika tidak ditanggapi, hal tersebut akan dibahas saat *briefing* pagi. Informan F menambahkan bahwa dirinya seringkali kurang istirahat ketika ada *event* atau *project* perusahaan, yang berdampak pada kesehatan fisik dan kondisi emosionalnya. Informan F juga merasa bahwa distribusi pekerjaan di tim belum merata karena atasan belum mampu memimpin dan mengatur tim secara efektif. Sementara itu, informan G mengalami hal serupa, dimana beban kerja yang berlebihan membuatnya harus mengorbankan waktu istirahat, termasuk jam makan siang, dan seringkali pulang kerja terlambat. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek *time balance* pada informan E, F dan G belum tercapai secara optimal karena tuntutan pekerjaan yang melampaui batas waktu kerja normal.

b. *Involvement Balance*

Aspek *involvement balance* mengacu pada keseimbangan psikologis individu dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, informan A, B, C dan D tidak bermasalah dengan perannya sebagai karyawan ataupun individu dalam kehidupan berkeluarga maupun berteman. Karena pekerjaan yang fleksibel dan selesai tepat waktu, masih memungkinkan mereka untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk berkumpul bersama pasangan, teman dan keluarga mereka.

Namun, sebaliknya dialami oleh informan E, F dan G yang memiliki konflik peran dimana informan E lelah secara psikologis akibat terus-menerus dihubungi oleh atasannya

yang mengganggu waktu istirahatnya. Informan E merasa adanya tekanan yang tinggi tidak disertai dengan *support*, sehingga informan E merasa selalu lelah fisik dan batin. Informan F dan G pun merasa tertekan akibat atasan yang selalu menuntut menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa *support* ataupun apresiasi. Selain itu, atasan selalu menekankan bahwa dalam bekerja tidak boleh perhitungan dan harus dijalani dengan ikhlas. Hal ini membuat informan E, F dan G merasa tertekan secara psikologis mengingot energi dan perhatian mereka yang terbatas harus terus-menerus digunakan untuk bekerja dan dianggap hal yang wajar untuk memenuhi tuntutan pekerjaan setiap harinya tanpa memikirkan aktivitas kehidupan pribadi mereka.

c. *Satisfaction Balance*

Aspek *satisfaction balance* mengacu pada keseimbangan kepuasan individu terhadap tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa informan D mampu menjalankan berbagai peran secara disiplin, meskipun memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks. Informan D tetap dapat melaksanakan tugasnya sebagai karyawan sekaligus menjalankan peran sebagai suami dan kepala keluarga. Di akhir pekan, informan D masih memiliki kewajiban untuk memantau tim *security* dan *office boy* yang bekerja pada hari Sabtu dan Minggu. Namun demikian, informan D tetap berupaya meluangkan waktu untuk beristirahat dan bersosialisasi dengan teman-temannya. Hal ini mencerminkan komitmen serta upaya informan D dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan guna mencapai *work-life balance* yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, informan A dan C yang merupakan gen Z dan tinggal jauh dari keluarga, tetap berusaha menjalankan peran mereka sebagai karyawan, teman, dan anggota keluarga secara seimbang. Keduanya tinggal di kost dekat kantor, yang memungkinkan mereka memiliki waktu istirahat yang cukup setelah menyelesaikan tanggung jawab sebagai karyawan. Informan A biasanya beristirahat di kost, sesekali berkumpul dan bermain bersama teman menjalankan perannya sebagai makhluk sosial. Saat akhir pekan, informan A juga meluangkan waktu untuk berkeliling di sekitar kota tempat tinggalnya. Sementara itu, informan C cenderung menghabiskan waktu pribadi untuk *me time* seperti menonton *film* dan bermain media sosial. Di akhir pekan, informan C tetap menjaga hubungan sosialnya dengan bertemu teman atau sesekali pulang ke rumah orang tua untuk berjumpa dengan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seringkali merasa lelah dengan pekerjaannya dan tinggal jauh dari keluarga, informan A dan

C tetap merasa puas karena dapat menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya sebagai bagian dari upaya mencapai aspek *satisfaction balance*.

Selain itu, informan B dan G yang juga merupakan gen Z dan tinggal bersama keluarga, cenderung menghabiskan waktu pribadi dengan keluarga, seperti pergi keluar bersama keluarga atau berkumpul di rumah. Kebersamaan ini memberikan rasa kepuasan tersendiri, memperkuat ikatan keluarga, dan berkontribusi positif terhadap kesejahteraan emosional mereka. Hal ini tercermin dari kemampuan informan B dalam mengelola emosi dengan baik, yang penting dalam perannya sebagai karyawan, terutama di bidang rekrutmen yang menuntut interaksi interpersonal yang intens. Informan G juga menjalankan peran sosialnya dengan meluangkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan teman-temannya. Sama halnya dengan informan E dan F yang meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan yang banyak, mereka tetap berupaya menjaga keseimbangan peran dalam bekerja dan kehidupan pribadi dengan meluangkan waktu untuk sekedar bertemu teman ataupun keluarga.

Faktor Pendukung *Work-life Balance* Karyawan

Work-life balance yang baik dapat tercapai dengan adanya berbagai faktor pendukung, baik dari internal karyawan maupun lingkungan kerja. Faktor pendukung ini penting agar karyawan tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki kesejahteraan mental dan emosional. Hasil penelitian yang ditulis oleh Veluthan dan Valarmathi (2020) memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orangtua dan pasangan (Wulansari, 2023).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, seluruh informan menyebutkan bahwa dukungan sosial yaitu berupa dukungan dari rekan kerja memiliki peran penting dalam membantu mereka mencapai *work-life balance*. Informan A mendapat dukungan dari rekan kerja dalam bentuk bantuan saat pekerjaan sedang *overload*. Sementara itu, Informan B, C dan D merasakan adanya dukungan positif dari rekan kerja, yang ditunjukkan melalui saling memberikan *support* satu sama lain dan saling menghargai waktu masing-masing. Informan E menilai bahwa dukungan rekan kerja sangat membantunya untuk menyesuaikan ritme kerja. Begitu juga dengan Informan F dan G yang merasakan adanya dukungan dari rekan kerja sangat membantu sebagai *support system*, disaat tidak adanya *support* ataupun apresiasi dari atasan. Meskipun dukungan dari atasan dinilai masih kurang,

kehadiran rekan kerja yang suportif mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan meringankan beban psikologis.

Faktor Penghambat *Work-life Balance* Karyawan

Dalam pencapaiannya, *work-life balance* dapat terhambat oleh berbagai faktor. Nurhabiba (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor penghambat *work-life balance* salah satunya adalah tuntutan perusahaan dan beban kerja yang cukup tinggi seperti target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga mengharuskan melanjutkan pekerjaan di rumah, rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat waktu yang akan dihabiskan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi menjadi terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, terdapat beberapa faktor yang menghambat pencapaian *work-life balance* di lingkungan kerja. Informan A menyatakan bahwa divisinya sering kali ditugaskan sebagai panitia dalam berbagai acara perusahaan, yang mengharuskan mereka untuk tetap standby di luar jam kerja tanpa adanya kompensasi atau benefit tambahan. Hal ini membuat karyawan merasa bekerja berlebihan dan diperlakukan tidak adil.

Selain itu, komunikasi dari atasan yang tidak mempertimbangkan batasan jam kerja merupakan sebuah hambatan bagi informan B. Informan B mengungkapkan bahwa atasannya seringkali mengharuskan untuk selalu *stand by handpone*, bahkan di hari libur, yang menimbulkan kecemasan dan tekanan mental. Informan D juga menyebutkan bahwa seringkali mendapatkan tugas mendadak di luar jadwal yang telah direncanakan, mengganggu manajemen waktu yang telah disusun sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, informan F mencatat bahwa manajemen tim yang tidak efektif menyebabkan distribusi beban kerja yang tidak merata. Beberapa karyawan merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan, sementara yang lain memiliki beban kerja yang lebih ringan. Hal ini mempengaruhi produktivitas juga menurunkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Lebih lanjut, Informan E menekankan bahwa atasan seringkali memberikan tugas dan deadline yang tidak masuk akal, serta tidak menghargai batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Tugas tambahan yang diberikan di akhir pekan atau setelah jam kerja tanpa adanya kompensasi atau benefit, menambah tekanan dan mengganggu istirahatnya. Beban kerja yang tidak merata, komunikasi yang tidak efektif dengan atasan, dan manajemen tim yang kurang baik menjadi penghambat utama dalam pencapaian *work-life balance* yang sehat. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus, maka akan memberikan dampak negatif bagi karyawan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Kimura, Takuma & Fernandez-Ferrin (2018) bahwa pekerjaan yang berlebihan akan memberikan dampak negatif yaitu mengganggu kesehatan fisik dan mental para pegawai serta dapat menyebabkan stres pada pegawai (Nurshoimah, Nurweni, & Hartati, 2023). Lebih jauh lagi, keharusan untuk “*stand by*” dan ekspektasi untuk selalu tersedia bahkan di luar jam kantor dapat memperburuk masalah *work-life balance*.

5. KESIMPULAN

Work-life balance karyawan non-managerial divisi HCGA belum sepenuhnya tercapai dengan baik. Hal ini terlihat dari tiga orang informan yang belum mencapai tiga aspek *work-life balance* yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Sebagian karyawan, yaitu empat orang karyawan yang terdiri dari tiga orang bagian rekrutmen dan satu orang bagian *general affairs* merasakan *work-life balance* yang baik berkat fleksibilitas dalam menjadwalkan pekerjaan dan penggunaan strategi manajemen waktu yang efektif dalam bekerja. Namun, sebagian lainnya yaitu satu orang karyawan bagian *people development* dan dua orang karyawan bagian administrasi HCGA mengalami kesulitan mencapai *work-life balance* dikarenakan beban kerja yang tinggi, tugas tambahan di luar *jobdesc*, serta kurangnya kompensasi atas lembur.

Faktor pendukung *work-life balance* karyawan non-managerial divisi HCGA adalah dukungan dari rekan kerja. Dukungan dari rekan kerja memiliki peran penting bagi karyawan divisi HCGA dalam membantu mereka mencapai *work-life balance*. Bentuk dukungan yang diberikan berupa saling membantu satu sama lain, serta saling *support* sesama rekan kerja. Rekan kerja yang suportif mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan meringankan beban psikologis.

Hambatan-hambatan dalam mencapai *work-life balance* meliputi beban kerja tambahan di luar jam kerja tanpa kompensasi, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan *jobdesc* serta kurangnya kepemimpinan yang efektif dalam mendistribusikan beban kerja. Selain itu, gangguan komunikasi atau permintaan pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditentukan juga semakin memperparah tidak tercapainya *work-life balance*.

DAFTAR REFERENSI

- Ariawaty, R. R., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>.
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288-302. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>.
- Fadilah, M. I. (2024). Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114-123. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1865>.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 44-48. <http://dx.doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3636>.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>.
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 27. <http://dx.doi.org/10.35917/cb.v4i1.407>.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 9(2), 52-65. <https://doi.org/10.37721/psi.v9i2.755>.
- Ridawati, D. R. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Work-Life Balance Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang). <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/110>.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 137-143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>.
- Wirawan, S. A. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *MANASA*, 12(1), 76-87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>.

Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>.