



Analisis Work Life Balance pada Karyawan (Studi Kasus di PT Malea Energy)

Analysis of Work-Life Balance in Employees (Case Study at PT Malea Energy)

Tadius Runggu^{1*}, Jens Batara Marewa², Astriwati Biringkanae³

^{1,2,3} Universitas Kristen Indonesia Toraja, Tana Toraja, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *Work Life Balance* Pada karyawan di PT. Malea Energy yang ada di Kabupaten Tana Toraja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Malea Energy dapat membagi waktu bekerja dengan baik, karyawan terlibat sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, dan ketika karyawan mampu menerapkan *work life balance* maka karyawan sendiri akan merasa puas dengan apa yang dicapai pada saat bekerja serta dapat menikmati hasil kerjanya sebagai karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Keseimbangan Waktu, Keterlibatan, Kepuasan.

Abstract

This study aims to determine how the implementation of *Work-Life Balance* is carried out on employees at PT. Malea Energy in Tana Toraja Regency. The research method used is a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that employees of PT Malea Energy can divide their working time well, employee involvement is very influential on the performance produced, and when employees can implement *work-life balance*, employees themselves will feel satisfied with what is achieved while working and can enjoy the results of their work as employees to meet personal and family needs.

Keywords: *Work-Life Balance*, Time Balance, Engagement, Satisfaction

Histori Artikel:

Diterima 15 Januari 2025, Direvisi 20 Maret 2025, Disetujui 24 Maret 2025, Dipublikasi 30 Maret 2025.

***Penulis Korespondensi:**

tadiusanggu09@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.552>

PENDAHULUAN

Sumber Karyawan adalah aset dalam suatu perusahaan yang paling utama dalam mencapai tujuannya. Karena kualitas sumber daya yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan, maka sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dibutuhkan banyak keahlian untuk memperlancar dan mempercepat kegiatan perusahaan, itulah sebabnya mengelola perusahaan diperlukan. Manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengadaan, pengembangan, keterpaduan pemeliharaan dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal (Purnaya, 2016).

Peranan manajemen Sumber daya manusia bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan mengarahkan setiap karyawan sangatlah penting sehingga dapat berperan secara maksimal dalam mencapai tujuan dari organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus mampu mendorong setiap karyawan agar tetap produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Untuk menciptakan keseimbangan dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang merupakan salah satu elemen utama untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional. Keberhasilan dalam merai tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, sehingga diperlukan perhatian khusus terhadap sikap kerja dan kepuasan kerja karyawan. Namun tidak tertutup kemungkinan adanya keluhan serta ketidakpuasan dari para karyawan terdapat organisasi yang menaungi karyawan ataupun terhadap tugas yang karyawan kerjakan

Keseimbangan kehidupan kerja adalah rasa kendali, pencapaian, dan kenikmatan dalam kehidupan sehari-hari, serta sejauh mana seseorang merasa nyaman dengan perannya ditempat kerja, baik secara temporal, maupun jangka panjang secara psikologis (Wuarlima., et al, 2019). *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Staff et al., 2020). *Work Life Balance* berkaitan dengan bagaimana karyawan menghadapi tekanan kerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadi mereka. Semakin besar beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki, semakin rendah tingkat *Work Life Balance* yang mereka rasakan. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi di dunia kerja menjadi salah satu penyebab utama stres

PT. Malea Energy adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit listrik tenaga air (PLTA). Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor strategis PT. Malea Energy memiliki tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi, dimulai dari target produksi, pemeliharaan infrastruktur, pun pemenuhan regulasi yang ketat. Kondisi seperti ini menempatkan karyawan pada tekanan kerja yang cukup signifikan. Hasil observasi menunjukkan bahwa banyak karyawan di PT. Malea Energy masih kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi karena lembur yang berlebihan, sehingga karyawan terisolasi dari dunia luar, interaksi dengan keluarga berkurang, dan tidak dapat bersosialisasi di luar lingkungan kerja. Masalah ini dapat menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk bagi karyawan PT. Malea Energy. Dampak lain dari ketidakseimbangan *Work Life Balance* adalah meningkatnya tingkat stres pada karyawan serta berkurangnya waktu mereka bersama keluarga. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui *Work Life Balance* pada karyawan PT. Malea Energy di Kabupaten Tana Toraja.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan komponen esensial atau potensi yang mengandung kemampuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Bukit et al., 2017). *Work Life Balance* juga diartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat

mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Yusnita *et al.*, 2022).

Terdapat 3 indikator *work Life Balance* (Ardiansyah & Surjanti, 2020) yaitu sebagai berikut:

1. *Time Balance* (keseimbangan waktu) mengacu pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya waktu bagi keluarganya.
2. *Involvement* (keseimbangan keterlibatan) aspek ini merujuk pada tingkat atau jumlah keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk menyatakan tingkat *Work Life Balance* seorang karyawan, tetapi harus juga didukung dengan kapasitas atau jumlah keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan ikuti.
3. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan ini akan muncul dengan sendirinya ketika karyawan menganggap apa yang dilakukan selama bekerja sudah baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan pun juga keluarga. Hal ini dapat dilihat dari situasi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, juga kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Data primer adalah data asli yang diperoleh berdasarkan wawancara terhadap responden penelitian. Informan yang dipilih dalam wawancara adalah karyawan yang bekerja di PT. Malea Energy. Data sekunder juga merupakan data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti struktur organisasi dan dokumen-dokumen pendukung mengenai penelitian analisis *Work Life Balance* pada karyawan (Studi kasus di PT. Malea Energy) Kabupaten Tana Toraja.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Untuk mendapatkan data yang spesifik dan mendalam sesuai kebutuhan penelitian. Seluruh informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang, yakni: 1) Satu orang karyawan yang bekerja pada divisi *Sp. Senior HRD* di PT. Malea Energy; 2) Satu orang Karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada divisi *Eng. Senior K & I*; 3) Satu orang Karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada divisi *Sp. Har Electrical*; 4) Satu orang Karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada divisi *Eng. Senior Electrical*; 5) Satu orang karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada Divisi *Sp. Hgn K & I*; 6) Satu orang karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada divisi *Sp. Har Mechanical*. Teknik pengumpulan data: 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi. Teknik Analisis Data: 1) Reduksi Data; 2) Penyajian Data; 3) Kesimpulan dan Verifikasi, dan 4) Kesimpulan Akhir. Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang umum digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi, studi dokumen, dan Focus Group Discussion (FGD) untuk memahami fenomena secara mendalam dan mendeskripsikan pengalaman serta makna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu adalah salah satu aspek yang paling sering dibahas dalam penelitian tentang *Work Life Balance*. Keseimbangan waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengalokasikan waktu secara efisien antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, tampak bahwa karyawan di PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja sangat menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan dapat menyeimbangkan

waktu bekerja dan waktu pribadi serta waktu untuk keluarga dengan baik. Hal ini di tunjukkan sudah terbuktinya dari respon/informan dalam menjawab pertanyaan yang di berikan oleh peneliti.

“Kalau saya pribadi ya semuanya berjalan bersamaan tetapi prinsip utama saya adalah tanggung jawab saya adalah waktu kerja jadi kita disini kan waktu kerjanya kita disini itu setiap hari mulai dari jam 7 sampai jam 4 sore dari hari senin sampai jumat jadi selebihnya itu waktu untuk kehidupan pribadi ya jadi untuk keluarga untuk aktivitas diluar jadi cukup sekali seimbang”. (Bapak Kalvein, 06/01/2025)

Bapak Kalvein menyatakan bahwa ia sangat mampu untuk mengalokasikan waktunya untuk pekerjaan dan kegiatan pribadi namun tetap memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang paling utama, ia merasa bisa mengatur waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan. Pengaturan waktu yang fleksibel ini tampaknya memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengelola kebutuhan pribadi mereka tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan. Seperti juga yang dikatakan Bapak Azwar selaku karyawan yang bekerja pada divisi *Sp Har. Mechanical* bahwa ia merasa memiliki waktu yang cukup untuk kegiatan diluar pekerjaan seperti waktu untuk keluarga, teman dan bahkan waktu untuk diri sendiri.

“Ya saya rasa masih cukup di selingi dengan waktu kerja dengan waktu untuk keluarga selama ini saya rasa disini masih cukup bahkan lebih dari cukup waktunya”. (Bapak Azwar, 08/01/2024)

Dalam jawaban diatas dari beberapa informan terkait dengan tingkat Keseimbangan waktu yang dirasakan selama bekerja di PT. Malea Energy dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT. Malea Energy dapat menyeimbangkan antara tingkat keseimbangan waktu baik dari segi pekerjaan maupun ketika mereka diluar dari jam kerja seperti waktu untuk keluarga dan hubungan sosial lainnya. Para informan mengungkapkan bahwa mereka merasa dapat memenuhi kewajiban pekerjaan dan tetap memiliki waktu untuk keluarga serta kegiatan pribadi lainnya yang berdampak positif pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Keseimbangan Keterlibatan

Indikator keseimbangan keterlibatan berfokus pada sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Keterlibatan dalam pekerjaan yang tinggi jika tidak diimbangi dengan waktu untuk kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan ketidakseimbangan. Oleh karena itu penting untuk menilai bagaimana para karyawan mengelola keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Di PT. Malea Energy sendiri terkadang para karyawan sering diganggu oleh pekerjaan ketika sedang istirahat atau mereka sedang menggunakan waktu pribadinya untuk kegiatan diluar pekerjaan juga ketika mereka cuti terkadang masih ditanyakan terkait pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil respon dari informan terkait dengan pertanyaan peneliti

“Pasti iya tapi untuk menyikapinya tergantung pribadi masing-masing ketika saya cuti misalnya ketika ditanyakan soal pekerjaan saya tidak bisa lepas dari tanggung jawab juga jadi walaupun kita cuti biasa tetap fokus pada tanggung jawab pekerjaan”. (Bapak Risky Catur, 06/01/2025)

Bapak Risky Catur menjelaskan bahwa meskipun terkadang ia sudah istirahat dari pekerjaannya terkadang masih di tanyakan terkait pekerjaannya yang memang tidak bisa lepas

dari tanggung jawab. Meskipun demikian ia tetap dapat memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang, hal ini memungkinkan untuk tidak merasa terbebani oleh pekerjaan meskipun di waktu istirahat. Hal yang sama dikatan oleh bapak Yasman selaku karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada divisi *Sp. Har Electrical* bahwa terkadang ada momen tertentu ketika harus terlibat lebih dalam pekerjaan meskipun dia sedang diluar dari jam kerja.

“Pasti ada kalau di luar jam kerja jika ada kerusakan pada trip unit maka disitulah kita terlibat menangani meskipun posisi kita di luar dari jam kerja”. (Bapak Yasman, 06/01/2025)

Bapak Yasman menjelaskan bahwa ia terkadang harus terlibat lebih dalam pekerjaan meskipun di luar dari jam kerja ia merasa dapat mengelola waktu dengan baik karena tetap harus konsisten pada pekerjaan dari apa yang sudah memang menjadi kontrak perjanjian dengan PT. Malea Energy. Dari hasil wawancara dari beberapa informan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang bergantung pada kemampuan karyawan untuk mengatur prioritas mereka. Semua informan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka merasa dapat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, tetapi pada saat yang sama tidak merasa terganggu oleh pekerjaan dalam kehidupan pribadi mereka karena pekerjaan sudah semestinya prioritas yang utama. Hal ini menunjukkan bahwa terkadang perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur jadwal kerja dan kehidupan pribadi dengan fleksibel yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam keduanya dengan seimbang. Meskipun demikian bukan berarti bahwa para karyawan harus terbebani dengan adanya kebijakan seperti itu karena ketika para karyawan harus terlibat lebih dalam pekerjaan meskipun diluar jam kerja para karyawan tetap akan mendapatkan gaji tambahan sebagai jam kerja tambahan atau lembur.

Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan karyawan mengacu pada tingkat kepuasan karyawan terhadap kegiatan pekerjaannya maupun ha-hal diluar pekerjaannya. Idealnya karyawan harus merasa puas dan termotivasi baik dalam pencapaian pekerjaan maupun dalam aspek kehidupan lainnya. Kepuasan ini mencakup aspek emosional, fisik dan sosial dari keseimbangan tersebut. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi itu mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan respon dari berbagai informan bahwa di pekerjaan mereka merasa puas di kehidupan pribadi juag merasa puas.

“Untuk selama ini bisa dibilang seimbang ya saya dipekerjaan puas di kehidupan pribadi puas juga cukup puas meskipun agak kurang tapi dibandingkan di tempat lain disini masih lebih manusiawi”. (Bapak Muanzir, 06/01/2015)

Bapak Muanzir mengungkapkan rasa kepuasannya terhadap keseimbangan yang ia miliki. Meskipun sedikit agak kurang namun ia merasa tidak terbebani karena ia mampu mengatur waktu untuk kegiatan pribadi dengan baik dan juga tetap konsisten terhadap pekerjaan. Kepuasan ini juga dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu kerja yang diberikan oleh Perusahaan. Hal yang sama di ungkapkan oleh Bapak Fahmi selaku karyawan PT. Malea Energy yang bekerja pada divisi *HRD* bahwa ia merasa puas dengan cara Perusahaan mendukung antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

“Sampai sekarang cukup puas waktu kerja kita kan sama rata 8 jam sehari dan ketika memang kita diharuskan lebih dari itu kita dibayar jadi istilahnya walaupun memang ada

waktu pada suatu hari kita harus bekerja lebih kitapun harusnya merasa cukup puas karena yang lainnya itu tetap dibayar dan tidak setiap hari itu muncul". (Bapak Fahmi, 08/01/2015)

Bapak Fahmi menekankan bahwa cara perusahaan mendukung antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi itu sangatlah puas. Ia merasa bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat berjalan berdampingan tanpa adanya konflik. Kalaupun memang terkadang ia harus melakukan pekerjaan tambahan ia merasa puas karena mendapatkan gaji tambahan. Respon dari informan terkait dengan indikator keseimbangan kepuasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan bahwa para karyawan sangat puas dengan cara perusahaan mendukung antara keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. PT. Malea Energy memberikan kebijakan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan dengan memberikan kebijakan cuti baik itu cuti untuk keluarga maupun cuti tahunan. Hal ini membuat karyawan pada PT. Malea Energy dapat merasakan tingkat kepuasan mereka dengan cara perusahaan mendukung antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* pada karyawan PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja menunjukkan kondisi yang cukup baik secara keseluruhan. Mayoritas karyawan di PT. Malea Energy merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tingkat kepuasan ini dapat dilihat dari tiga indikator *Work Life Balance*, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan.

Indikator Keseimbangan Waktu

Karyawan secara umum merasa bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang cukup untuk membantu mereka mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan perusahaan seperti fleksibilitas cuti tahunan, cuti untuk keluarga dan penganturan jam kerja itu dinilai bermanfaat bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga. Dapat disimpulkan bahwa indikator keseimbangan waktu karyawan di PT. Malea Energy dikategorikan baik. Karyawan mampu mengelola waktunya dengan baik tanpa harus mengorbankan salah satunya antara waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya bisa berjalan secara bersamaan dengan baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pernyataan Yusnita *et al* (2022), dimana karyawan karyawan mengambil serangkaian tindakan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dengan tanggung jawab peran dalam keluarga, serta peran sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Kurnia Saputra (2021) yang menyatakan hasil bahwa *Work Life Balance* pada karyawan dikatakan baik. Karyawan dapat menerapkan *Work Life Balance*.

Indikator Keseimbangan Keterlibatan

Sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka dapat membagi energi dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor utama yang mendukung hal ini adalah lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan komunikasi yang terbuka dengan atasan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap terlibat dalam aktivitas pribadi mereka. Karyawan merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan tidak berlebihan, sehingga mereka masih memiliki energi untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan.

Sejalan dengan pembahasan ini, menurut (Hassan, *et al.*, 2022) *Work Life Balance* secara konsep adalah pengelolaan yang efektif dari pekerjaan profesional individu, tanggung jawab keluarga, dan kegiatan personal lainnya. Keseimbangan dalam menjalankan tuntutan kehidupan

memungkinkan karyawan dapat mengatur peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan dan mengurangi konflik.

Indikator Keseimbangan Kepuasan

Pada indikator ini karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka di PT. Malea energy memberikan banyak manfaat, baik secara finansial maupun non-finansial. Penghargaan atas kinerja, fasilitas kerja yang memadai dan suasana kerja yang nyaman menjadi faktor utama yang membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Di sisi lain karyawan juga merasa puas dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk mengelola waktu dan keterlibatan dengan baik, sehingga tidak ada konflik yang signifikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagian besar karyawan menyebutkan bahwa mereka dapat menikmati waktu bersama keluarga tanpa gangguan pekerjaan. Beberapa informan bahkan merasa bangga bekerja di perusahaan PT. Malea Energy karena pekerjaan mereka mendukung kebutuhan pribadi dan keluarga mereka dengan baik.

Secara keseluruhan tingkat kepuasan karyawan PT. Malea Energy terhadap *Work Life Balance* mereka tergolong baik. Meskipun demikian perlu ada beberapa tantangan yang perlu diperhatikan baik dari segi perusahaan maupun dari segi karyawan PT. Malea itu sendiri seperti karyawan harus tetap memperhatikan kondisi fisik mereka dan ada tantangan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti beban kerja yang terkadang meningkat pada periode tertentu dan keterbatasan fleksibilitas kerja bagi beberapa divisi.

SIMPULAN

Berdasarkan indikator keseimbangan waktu, karyawan di perusahaan dapat membagi waktu bekerja dengan baik, karyawan pun terampil dalam mengatur waktu ketika bekerja atau ketika tidak bekerja. Karyawan pun mampu mengatur waktu secara bersamaan saat bekerja sebagai karyawan di perusahaan dan juga dapat mengambil peran bersama dengan keluarga disaat jam kerja secara bersamaan. Yang dilakukan karyawan bisa saja mengurangi kinerjanya, namun dengan keterampilan tersebutlah membuat karyawan dapat bekerja dan mengimbangi waktunya dengan baik. Berdasarkan indikator keterlibatan, Keterlibatan karyawan dalam bekerja sangatlah berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan. Namun karyawan di perusahaan selalau menjaga keterlibatannya di setiap waktunya, seperti ketika sedang bekerja, ketika bersama keluarga hingga dapat menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasannya. Hal ini yang sangat perlu diterapkan kepada karyawan yang akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan dan merasa puas ketika sedang bersama dengan keluarganya. Berdasarkan indikator kepuasan, pada karyawan dapat dilihat dengan kinerja yang dihasilkan, ketika karyawan mampu menerapkan *Work Life Balance* maka karyawan sendiri akan merasa puas dengan apa yang dicapai pada saat bekerja serta dapat menikmati hasil kerjanya sebagai karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Beberapa saran bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian ini adalah perusahaan harus membangun budaya kerja yang terbuka, dimana karyawan merasa nyaman untuk mengemukakan kebutuhan dan kendala yang mereka hadapi terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manfaatkan teknologi informasi untuk mengoptimalkan proses kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien tanpa mengorbankan waktu pribadi karyawan. Serta, berikan pelatihan kepada manajer dan supervisor tentang pentingnya mendukung *Work Life Balance*, termasuk cara mengelola tim agar setiap karyawan merasa didukung dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan sedikit kuisisioner agar hasil wawancara dan observasi dapat dibuktikan melalui data. Studi kasus pada objek yang diteliti lebih diperdalam lagi sebab masih memiliki keterkaitan satu sama lain. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan tempat yang berbeda supaya menghindari tingginya plagiasi. Dapat meneliti lebih dari satu variabel agar mendapat hasil yang berbeda karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden agar hasilnya lebih mewakili populasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Ekonomi, J., Bisnis, D. A. N., Ayu, D., Program, H., Magister, S., Bisnis, F. E., & Airlangga, U. (2022). Analisis work-life balance pada freelancer. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Fadzil Hanafi Asnora. (2024). Penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan perusahaan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(3), 66–75. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.3853>
- Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Journal of Economics Management Business and Accounting*, 4(1), 77–87. <https://doi.org/10.34010/jemba.v4i1.13078>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia* (Cetakan kedua). Caps.
- Hizkia Panjaitan, H., Eryanto, H., & Suherdi, S. (2023). Analisis sistem work-life balance pada pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Iswandi, A. (2021). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi melalui reward system. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Kasmawati, Y., Kornelius, Y., Wahyuni, H. A., & Samudra, S. (2024). Analisis work-life balance karyawan di Wirman Sambal. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 139–147. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2788>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nurayini, S. (2023). Analisis work-life balance pada karyawan PT. Tajelin Sejahtera. <http://repo.stie-pembangunan.ac.id/id/eprint/414>
- Prasadja. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%2011.pdf>
- Rini. (2023). Pengaruh work-life balance dan dukungan suami terhadap kebahagiaan perempuan bekerja (tinjauan asosiatif dan komparatif). *Ikraith-Humaniora*, 8(1), 188–196. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1>
- Saputra, E. K. (2022). Analisis work-life balance pada perawat wanita sudah menikah (studi kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau). *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 106–114. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310>
- Sihite, P. J. (2023). Analisis work-life balance pada PT. Utama Permai.
- Sugiono. (2019). *Analisis perubahan hemodinamik* (Skripsi STT Kedirgantaraan Yogyakarta).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif* (Y. Sofia, Ed.). Alfabeta.
- T, M. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(X), 606–620.

- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Grand Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.