



Implementation of Work-Life Balance on Performance

Implementasi Work-Life Balance Terhadap Kinerja

Rasya Hermalya Putri¹, Dea Damayanti²

Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received: 15-01-2025 Revised: 20-01-2025 Accepted: 27-01-2025 Keywords: Employee Performance. Work Life Balance;	This research discusses the implementation of balance between work life and personal life (Work Life Balance) on employee performance in companies. This research aims to investigate the effect of implementing work-life balance on employee performance in a company. This research uses descriptive qualitative research methods using theoretical data collection. The research results show that the implementation of work-life balance has a significant influence on employee performance. Employees who have a balance between work life and personal life have better performance compared to employees who do not have this balance. This research also found that factors such as work time flexibility, family support, and company policies that support work-life balance have an important role in improving employee performance
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license 	Corresponding Author: Rasya Hermalya Putri Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: rasya.092111004@student.binawan.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, tentu saja tuntutan terhadap kinerja karyawan terus meningkat. Perusahaan tidak hanya harus mencapai target bisnis, akan tetapi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Salah satu pendekatan yang semakin banyak diterapkan dalam lingkungan kerja modern adalah *Work-Life Balance* (WLB). Konsep ini berfokus pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi guna menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan produktif. *Work-Life Balance* memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu di tempat kerja. Dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, karyawan dapat bekerja lebih efisien, mengurangi Tingkat stress, serta meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Hal ini pada

akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan yang menerapkan strategi WLB memiliki Tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi serta meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.

Penerapan *Work-Life Balance* menjadi relevan seiring dengan perkembangan teknologi dan fleksibilitas dalam dunia kerja. Banyak organisasi mulai mengadopsi kebijakan seperti jam kerja fleksibel, sistem kerja jarak jauh, serta program kesejahteraan karyawan. Namun, efektivitas kebijakan ini dalam meningkatkan kinerja karyawan masih menjadi isu yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah memahami sejauh mana kebijakan *Work-Life Balance* dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian juga berupaya mengidentifikasi factor-faktor yang mendukung atau menghambat efektivitas implementasi *Work-Life Balance* di lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi Perusahaan dalam merancang strategi yang lebih optimal guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara bersamaan,

Work-Life Balance

Work-Life Balance (WLB) merupakan suatu keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kondisi ini terjadi ketika seseorang mampu dalam mengelola dan dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan, kehidupann pribadi, serta dengan aktivitas lainnya. Dalam konteks ini, *Work-Life Balance* dapat diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk mengatur waktu dan energi secara seimbang antara tugas pekerjaan, kebutuhan pribadi, kegiatan rekreasi, dan kehidupan keluarga.

Work-Life Balance menurut Frame dan Hartog adalah konsep yang memungkinkan karyawan untuk menggunakan jadwal kerja yang fleksibel, sehingga mereka dapat mengatur keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kewajiban lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, tanpa harus selalu memusatkan perhatian hanya pada suatu pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Farisi, S., et al. (2020), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengevaluasi kontribusi yang telah diberikan, dan diwujudkan dalam bentuk penyelesaian tugas atau pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, dan efisiensi dalam bekerja. Dalam mencapai target yang telah ditentukan, penting untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, karyawan juga membutuhkan penilaian tersebut sebagai umpan balik untuk pengembangan mereka. Adapun jenis-jenis kinerja karyawan, yaitu:

Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif merujuk pada performa karyawan yang dapat dinilai melalui data dan angka, seperti total produksi, jumlah penjualan, atau pencapaian target tertentu. Jenis kinerja ini memiliki peran penting bagi perusahaan karena membantu memberikan gambaran tentang kemampuan karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.

Kinerja Kualitatif

Kinerja kualitatif merupakan jenis performa karyawan yang dievaluasi berdasarkan mutu hasil kerja, seperti tingkat kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi yang dihasilkan. Kinerja ini sangat

signifikan bagi perusahaan karena mencerminkan sejauh mana karyawan dapat memberikan nilai tambah pada produk atau layanan yang ditawarkan.

Kinerja Individu

Kinerja individu mengacu pada performa karyawan yang dievaluasi secara personal berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Jenis kinerja ini sangat penting bagi perusahaan karena memberikan gambaran tentang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan sesuai harapan.

Kinerja Tim

Kinerja tim merujuk pada performa karyawan yang dievaluasi berdasarkan kolaborasi dalam tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan bersama. Jenis kinerja ini penting bagi perusahaan karena mencerminkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama secara efektif dengan anggota tim lainnya.

Kinerja Potensial

Kinerja potensial merupakan jenis performa yang menilai kemampuan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kontribusinya di masa depan. Kinerja ini sangat penting bagi perusahaan karena memberikan wawasan tentang sejauh mana karyawan memiliki potensi untuk tumbuh dan memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi perusahaan.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
Asari, A F (2022)	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa.	Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk membuat kebijakan yang lebih baik.
Shubham Chauhan (2024)	Work-Life Balance	Konsep keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya sebuah teori, tetapi merupakan elemen krusial dalam kehidupan modern yang memengaruhi individu maupun organisasi secara signifikan. Keseimbangan ini mengacu pada kemampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, sehingga tidak ada satu aspek yang mendominasi atau mengesampingkan yang lainnya.

Francesco Hong, Rony Susanto (2024)	Pengaruh Balance Terhadap Kinerja	Work-Life	Hasil Penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menerapkan hasil penelitian ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.
Recky Nawano, Sarpan, Nur Wahyuni, Calvin Johan Mofu, Mohammad Nurul Fikri (2024)	Work Life Terhadap Kinerja	Balance	Hasil Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana model kerja hybrid, seperti kebijakan work from home yang semakin populer, dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan di PT EBS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan oleh model kerja hybrid memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, asalkan semua pihak terlibat berkomitmen untuk beradaptasi dengan sistem yang baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis penerapan Work-Life Balance (WLB) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang diteliti melalui kajian data sekunder. Data penelitian ini dikumpulkan dari berbagai jurnal ilmiah, artikel, dan publikasi penelitian terkait yang Work-Life Balance dan berkaitan dengan kinerja karyawan. Sumber-sumber tersebut dianalisis agar dapat mengidentifikasi pola, hasil penelitian, dan rekomendasi yang relevan dengan fokus penelitian. Pendekatan kualitatif deskriptif ini dipilih karena mampu dalam memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai konsep Work-Life Balance dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan-temuan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja

Work-Life Balance tentunya memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan baik secara individu maupun organisasi. Ketika adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang terjaga, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih produktif, efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, Work-Life Balance mampu membantu

dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stress, dan mencegah burnout yang sering menjadi hambatan ketika bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asari(2022) serta Franceso Hong dan Rony Susanto(2024) menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani kehidupan pribadi yang seimbang, mereka cenderung lebih produktif, fokus, dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, Work-Life Balance juga mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stress, serta mencegah burnout yang sering menjadi kendala dalam dunia kerja.

Hasil penelitian ini dapat menjadi Gambaran bagi Perusahaan ketika ingin merancang kebijakan yang lebih baik, seperti memberikan fleksibilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan memiliki kebijakan yang tepat, Perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih sehat, dan produktif, yang pada akhirnya juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance (WLB) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara individu maupun konteks organisasi. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga dengan baik, karyawan lebih mampu bekerja secara produktif, tetap fokus, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Selain itu, Work-Life Balance juga berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stress, serta mencegah burnout yang sering menjadi tantangan dalam dunia kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang menganalisis berbagai sumber data sekunder, seperti jurnal ilmiah, artikel, dan publikasi penelitian terkait. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan Perusahaan yang mendukung Work-Life Balance seperti jam kerja fleksibel, lingkungan kerja yang nyaman, serta profram kesejahteraan karyawan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih sehat, dan produktif. Dengan demikian, Perusahaan yang mengimplementasikan strategi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sebagai saran, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kebijakan yang mendukung Work-Life Balance, seperti memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan membangun budaya kerja yang lebih sehat. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas karyawan, dan membantu mencapai target bisnis dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Faiisi S. (2021). Teori Teori pendukung. *Manajemen SDM*, 9–24.
- greatnusa. (2023). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Great Nusa. <https://greatnusa.com/article/kinerja-karyawan>

- Guru Ekonomi. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance)*. Sarjana Ekonomi. <https://sarjanaekonomi.co.id/work-life-balance/>
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186.
- Obi, G. M. (2023). Work-Life Balance. *Plastic and Aesthetic Nursing*, 43(1), 3. <https://doi.org/10.1097/PSN.0000000000000477>
- Prima, P. (2024). *Work Life Balance: Arti, Pentingnya, Indikator, Cara Mencapainya*. Kitalulus. <https://www.kitalulus.com/blog/seputar-kerja/work-life-balance-adalah/>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Putra, R. S. (2020). Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di. *Jurnal Ecopreneur* 12, 3(2), 119–128. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/778>