

Analisis Work-Life Balance Sebagai Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nazwa Zalfadhiya¹, Meta Puspita Sari², Davina Putri Yogita³

^{1,2,3} Universitas Pembangunan Jaya, Tangerang, Indonesia

E-mail: nazwa.zalfadhiya@gmail.com¹, metapuspitasi9@gmail.com², davinaygta@gmail.com³

Article History:

Received: 02 Mei 2026

Revised: 21 Juni 2026

Accepted: 07 Juli 2026

Keywords: *Work-Life Balance, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Kualitatif.*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran work-life balance (WLB) sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang dilakukan pada karyawan di sektor jasa. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif dan kontekstual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan WLB yang efektif, seperti fleksibilitas waktu kerja, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan organisasi, menjadi komponen penting dalam strategi pengembangan SDM. Implementasi WLB terbukti mampu mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, WLB juga berperan dalam menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif. Secara lebih spesifik, WLB berfungsi sebagai strategi dalam mempertahankan dan mengembangkan talenta unggul di dalam organisasi. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik, serta kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, WLB tidak hanya dipandang sebagai bentuk fasilitas kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai investasi strategis dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan WLB secara optimal dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, serta mendukung terciptanya keunggulan kompetitif organisasi dalam jangka panjang.

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja modern ditandai dengan meningkatnya tuntutan produktivitas yang semakin tinggi, sehingga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan menjadi semakin sulit dipisahkan. Kondisi ini menimbulkan tantangan baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal sebagai *work-life balance* (WLB). Menurut Leosta Attoillah et al. (2025), WLB merupakan kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang dan harmonis. Seiring dengan perkembangan tersebut, WLB tidak lagi dipandang sebagai aspek tambahan, melainkan telah menjadi kebutuhan mendasar yang berperan penting dalam menjaga kesehatan mental, fisik, serta keberlanjutan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap WLB berkaitan dengan menurunnya tingkat stres kerja serta meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Natalia et al., 2026). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi.

Perspektif ini memiliki implikasi penting bagi praktisi HRD karena menekankan urgensi dalam mempertahankan pendekatan yang menyeluruh terhadap pengembangan sumber daya manusia, dengan memahami bahwa aktivitas di luar pekerjaan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja melalui mekanisme transfer sumber daya yang dikenal sebagai *nonwork-to-work enrichment* (Jusman et al., 2025). Individu yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance/WLB*) cenderung menunjukkan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas serta kepuasan kerja. Dukungan organisasi serta fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan personal mendorong karyawan untuk merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaannya, sehingga berimplikasi pada peningkatan motivasi dan kinerja. Sejumlah studi juga mengonfirmasi bahwa WLB yang optimal berkorelasi signifikan dengan berbagai outcome pekerjaan seperti kepuasan kerja, komitmen afektif, serta penurunan niat untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Secara mekanisme, peningkatan WLB membentuk sikap dan keterlibatan individu secara positif yang kemudian berkontribusi pada kinerja kerja yang lebih baik. Selain itu, organisasi dapat memanfaatkan WLB sebagai strategi untuk meminimalkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti *Work Interference with Personal Life (WIPL)* dan *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, karena ketidakseimbangan dalam kedua aspek tersebut berpotensi memicu dampak negatif berupa kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) (Ahad et al., 2024). Dalam konteks kerja digital yang semakin berkembang, batas antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi semakin tidak jelas sehingga pengelolaan WLB menjadi semakin krusial.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, organisasi dituntut untuk menyesuaikan strategi dengan dinamika tersebut. Jika sebelumnya pengembangan SDM lebih berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan formal, maka saat ini pendekatan yang digunakan perlu lebih komprehensif dengan memperhatikan aspek kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, motivasi kerja yang lebih baik, serta kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada pendekatan kuantitatif dalam menguji hubungan antara WLB dan kinerja karyawan (Ngurah et al., 2025). Sehingga belum mampu menggambarkan secara mendalam bagaimana WLB dimaknai dan diimplementasikan dalam praktik organisasi, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif karyawan serta memahami dinamika implementasi WLB secara lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam bagaimana konsep WLB dimaknai dan diterapkan dalam organisasi di Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis peran WLB sebagai strategi pengembangan SDM serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi. Pertama, masih banyak organisasi yang belum menjadikan *work-life balance* sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM. Kedua, tingginya tuntutan pekerjaan sering menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang berujung pada meningkatnya stres kerja serta menurunnya kinerja karyawan. Ketiga, masih terdapat keterbatasan pemahaman organisasi mengenai pentingnya WLB dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama. Pertama, bagaimana peran *work-life balance* sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Kedua, bagaimana implementasi WLB dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan. Ketiga, bagaimana dampak WLB terhadap peningkatan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang cenderung memiliki tingkat konsentrasi, motivasi, dan produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres, kelelahan, hingga *burnout* yang berdampak pada menurunnya kinerja dan meningkatnya tingkat absensi serta *turnover* (Simanjuntak et al., 2026). Selain itu, WLB juga dipahami sebagai konsep multidimensional yang mencakup aspek psikologis, emosional, dan perilaku. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga mencerminkan kesesuaian antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mendukung pertumbuhan individu sesuai prioritas hidupnya (Muafiq et al., 2026).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan potensi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan organisasi dibandingkan dengan pendekatan administratif semata. Saat ini, MSDM telah mengalami pergeseran peran dari fungsi pendukung menjadi fungsi strategis yang terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi (Parman et al., 2026).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan melalui penghargaan maupun pengembangan karier. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan, semakin besar pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Gultom et al., 2026).

Hubungan Work-Life Balance dengan Kinerja Karyawan

Work-life balance memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik, sehingga dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan akan menimbulkan stres yang berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh

karena itu, semakin baik penerapan WLB dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan (Febriansyah & Husain, 2026).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus interpretif untuk memahami secara mendalam fenomena *work-life balance* (WLB) sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali pengalaman, persepsi, dan pemaknaan karyawan terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam konteks organisasi. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance*, seperti fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis karyawan. Desain studi kasus interpretif digunakan karena penelitian berfokus pada pemahaman fenomena secara kontekstual dalam satu organisasi, sehingga peneliti dapat menginterpretasikan bagaimana kebijakan *work-life balance* diterapkan serta bagaimana karyawan merespons kebijakan tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Penelitian ini dilaksanakan pada sebuah organisasi di sektor jasa yang telah menerapkan kebijakan *work-life balance*. Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut meliputi karyawan tetap yang telah bekerja minimal dua tahun, berasal dari berbagai tingkat jabatan baik staf maupun manajerial, serta telah merasakan secara langsung implementasi kebijakan *work-life balance*. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak sepuluh orang yang terdiri dari karyawan dan perwakilan manajemen. Variasi latar belakang informan diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerapan *work-life balance* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi terkait pengalaman, pandangan, dan pemahaman informan mengenai *work-life balance* serta kaitannya dengan motivasi dan kinerja kerja. Selain itu, observasi non-partisipan dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, serta penerapan kebijakan fleksibel di tempat kerja. Data juga diperkuat dengan dokumentasi berupa kebijakan perusahaan terkait jam kerja, cuti, dan program pengembangan sumber daya manusia.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi, disederhanakan, dan dikelompokkan sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis agar memudahkan peneliti dalam memahami pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan melalui proses interpretasi terhadap data yang telah disajikan, dengan memastikan bahwa kesimpulan yang dihasilkan didukung oleh data yang konsisten dan valid. Seluruh data dianalisis dengan mengelompokkan temuan ke dalam tema utama, yaitu *work-life balance*, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian tetap terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Implementasi Work-Life Balance dalam Organisasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa implementasi *work-life balance* (WLB) dalam

organisasi diwujudkan melalui berbagai kebijakan strategis yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, di antaranya fleksibilitas jam kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penyediaan program kesejahteraan yang berkelanjutan. Fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu aspek yang paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan karena memberikan ruang bagi individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga, sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih adaptif terhadap dinamika kehidupan sehari-hari. Mayoritas informan menyatakan bahwa adanya fleksibilitas tersebut tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga membantu mereka dalam mengurangi tekanan psikologis yang muncul akibat konflik peran. Salah satu informan menyampaikan:

“Dengan jam kerja yang fleksibel, saya jadi lebih bisa mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, jadi tidak terlalu stres.” (Informan 3)

Temuan ini diperkuat oleh pernyataan informan lain yang menyoroti pentingnya fleksibilitas dalam meningkatkan keseimbangan hidup:

“Kadang kalau ada urusan keluarga, saya tetap bisa menyesuaikan waktu kerja, jadi tidak merasa terbebani.” (Informan 7)

Selain fleksibilitas waktu, pengaturan beban kerja yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kapasitas individu juga menjadi faktor penting dalam mendukung terciptanya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Informan mengungkapkan bahwa distribusi tugas yang adil dan realistis memungkinkan mereka untuk bekerja secara lebih optimal tanpa merasa terbebani secara berlebihan, sehingga mampu meningkatkan fokus serta kualitas hasil kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan lain:

“Kalau beban kerja sesuai, kita bisa lebih fokus dan tidak merasa kewalahan.” (Informan 5)

Pernyataan tersebut sejalan dengan pengalaman informan lain yang merasakan dampak langsung dari pembagian kerja yang lebih proporsional:

“Pembagian tugas yang jelas membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan bisa diselesaikan tepat waktu.” (Informan 2)

Lebih lanjut, program kesejahteraan karyawan yang disediakan organisasi, seperti dukungan kesehatan mental, kegiatan rekreasi, maupun fasilitas penunjang lainnya, turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan humanis. Informan menyampaikan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan memberikan rasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar pekerja:

“Perusahaan cukup peduli dengan kondisi karyawan, misalnya ada kegiatan refreshing dan dukungan kesehatan, jadi merasa lebih diperhatikan.” (Informan 6)

Hal ini juga diperkuat oleh informan lain yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam menjaga keseimbangan hidup:

“Kalau perusahaan memberi perhatian pada kesejahteraan, kita jadi lebih semangat kerja dan loyal.” (Informan 4)

Secara keseluruhan, kombinasi dari berbagai kebijakan tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kinerja, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, implementasi WLB terbukti mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dampak Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis wawancara, ditemukan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek fokus kerja, stabilitas emosional, serta keberlanjutan produktivitas dalam jangka panjang. Informan yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah, sehingga dapat menjalankan tugas secara lebih optimal tanpa mengalami tekanan berlebih. Kondisi ini juga berdampak pada meningkatnya motivasi intrinsik dalam bekerja karena individu merasa memiliki kontrol yang lebih baik terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu informan:

“Kalau kehidupan pribadi kita seimbang, kerja juga jadi lebih fokus dan hasilnya lebih maksimal.” (Informan 2)

Temuan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menyoroti keterkaitan antara keseimbangan hidup dan kondisi psikologis saat bekerja:

“Kalau pikiran tidak terbebani urusan di luar kerja, kita bisa lebih tenang dan tidak gampang lelah saat bekerja.” (Informan 8)

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja dan kualitas output yang dihasilkan. Beberapa informan mengungkapkan bahwa ketika mereka tidak mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berlebihan, proses penyelesaian tugas menjadi lebih cepat, lebih terarah, dan minim kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa WLB tidak hanya berdampak pada aspek kesejahteraan, tetapi juga secara langsung memengaruhi performa kerja secara teknis. Salah satu informan menyatakan:

“Kalau kondisi kita tidak capek, kerjaan bisa selesai lebih cepat dan hasilnya juga lebih rapi.” (Informan 5)

Pernyataan tersebut sejalan dengan pengalaman informan lain yang merasakan peningkatan produktivitas setelah mampu mengelola waktu dengan lebih seimbang

“Dengan waktu istirahat yang cukup, saya jadi lebih produktif dan tidak menunda pekerjaan.” (Informan 1)

Lebih lanjut, beberapa informan juga menekankan bahwa keseimbangan hidup memberikan dampak positif terhadap konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Karyawan yang tidak mengalami kelelahan berkepanjangan cenderung mampu mempertahankan performa kerja yang stabil dibandingkan dengan mereka yang terus-menerus berada dalam tekanan kerja tinggi. Hal ini tercermin dalam kutipan berikut:

“Kalau terus dipaksa kerja tanpa keseimbangan, biasanya cepat jenuh, tapi kalau seimbang kita bisa kerja lebih konsisten.” (Informan 6)

Selain itu, WLB juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan (*engagement*) karyawan terhadap pekerjaan. Informan menyampaikan bahwa ketika kebutuhan pribadi mereka terpenuhi, muncul rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari pernyataan berikut:

“Kalau kita merasa dihargai dan punya waktu untuk diri sendiri, kita jadi lebih semangat dan serius dalam bekerja.” (Informan 4)

Dengan demikian, hasil wawancara ini menunjukkan bahwa WLB tidak hanya berfungsi sebagai upaya menjaga kesejahteraan karyawan, tetapi juga menjadi faktor strategis yang mampu meningkatkan kinerja secara menyeluruh, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun keberlanjutan hasil kerja. Implementasi WLB yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat, mengurangi risiko kelelahan, serta mendorong terciptanya karyawan yang lebih produktif, fokus, dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Work-Life Balance dan Loyalitas Karyawan

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi *work-life balance* (WLB) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan dalam organisasi. Hal ini tercermin dari rendahnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) serta meningkatnya rasa keterikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, sehingga muncul keinginan untuk tetap bertahan dan berkembang bersama organisasi dalam jangka panjang. Salah satu informan menyatakan:

“Karena perusahaan memperhatikan keseimbangan hidup karyawan, saya jadi merasa lebih betah bekerja di sini.” (Informan 4)

Pernyataan tersebut diperkuat oleh informan lain yang menekankan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja:

“Kalau perusahaan peduli sama kehidupan kita di luar kerja, kita juga jadi tidak kepikiran untuk cari tempat lain.” (Informan 9)

Selain itu, dukungan organisasi melalui kebijakan cuti yang fleksibel dan fasilitas kesejahteraan yang memadai turut memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Informan mengungkapkan bahwa kemudahan dalam mengakses cuti serta adanya perhatian terhadap kebutuhan personal membuat mereka merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai tenaga kerja. Hal ini tercermin dalam kutipan berikut:

“Cuti yang mudah diakses membuat saya tidak khawatir kalau ada keperluan mendadak, jadi tetap nyaman bekerja.” (Informan 2)

Lebih lanjut, beberapa informan juga menyoroti bahwa fasilitas kesejahteraan seperti dukungan kesehatan dan program keseimbangan hidup memberikan dampak positif terhadap hubungan antara karyawan dan organisasi. Hubungan yang terbangun tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga emosional, sehingga meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan. Salah satu informan menyampaikan:

“Dengan adanya fasilitas yang mendukung kesejahteraan, saya merasa perusahaan benar-benar peduli, jadi ada rasa tanggung jawab untuk tetap bertahan.” (Informan 6)

Temuan lain menunjukkan bahwa implementasi WLB juga mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Ketika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan pekerjaan, hal ini menciptakan hubungan timbal balik yang positif berupa loyalitas dan dedikasi kerja. Hal tersebut diungkapkan oleh informan berikut:

“Perusahaan memberi kepercayaan untuk mengatur waktu, jadi kita juga merasa harus membalas dengan bekerja lebih baik.” (Informan 7)

Selain itu, karyawan yang merasakan keseimbangan hidup cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang secara tidak langsung memperkuat niat untuk tetap berada dalam organisasi. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga karena merasa nyaman dan terlibat secara emosional dengan lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari pernyataan informan:

“Selama kebutuhan pribadi saya bisa terpenuhi, saya tidak punya alasan untuk pindah kerja.” (Informan 1)

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi WLB tidak hanya berdampak pada peningkatan kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki implikasi strategis terhadap keberlanjutan organisasi melalui peningkatan loyalitas karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, organisasi dapat mengurangi tingkat turnover, mempertahankan

talenta terbaik, serta membangun komitmen jangka panjang yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana makin tinggi work life balance yang dirasakan oleh pegawai akan semakin tinggi juga kinerja mereka (Uttami & Sulisty, 2025). Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta kemampuan fokus yang lebih baik. Kondisi tersebut secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Febriansyah dan Husain (2026) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih produktif karena tidak mengalami tekanan psikologis yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan hanya kebutuhan individu, tetapi juga merupakan faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks penelitian ini, keseimbangan tersebut tercermin dari kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, mengelola energi, serta menjaga kesehatan mental. Karyawan yang memiliki keseimbangan ini cenderung menunjukkan stabilitas emosional yang lebih baik sehingga mampu bekerja secara optimal dan konsisten. Lebih lanjut, fleksibilitas kerja yang ditemukan sebagai faktor dominan dalam penelitian ini memperkuat pentingnya kebijakan organisasi dalam mendukung *work-life balance*. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi sehingga dapat mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muafiq et al. (2026) yang menyatakan bahwa kebijakan kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat stres karyawan.

Selain fleksibilitas kerja, dukungan organisasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan *work-life balance*. Dukungan ini dapat berupa kebijakan cuti, program kesejahteraan, maupun lingkungan kerja yang suportif. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya berperan sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai fasilitator kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan temuan Kristian Harefa et al. (2025) bahwa dukungan organisasi bukan lagi pilihan, melainkan suatu kebutuhan untuk mempertahankan talenta terbaik. Dari perspektif pengembangan sumber daya manusia, *work-life balance* dapat dipandang sebagai strategi jangka panjang yang berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan keseimbangan kerja bagi karyawan akan lebih mudah mempertahankan talenta, mengurangi tingkat *turnover*, serta meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki peran yang sangat krusial sebagai strategi dalam pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi karena mampu mengintegrasikan kepentingan individu dan tuntutan pekerjaan secara seimbang sehingga menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan. Penerapan WLB melalui kebijakan fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta dukungan organisasi dalam bentuk program kesejahteraan terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek fisik seperti berkurangnya kelelahan kerja maupun dari aspek psikologis seperti menurunnya tingkat stres dan meningkatnya kepuasan hidup. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, adaptif, dan produktif karena karyawan dapat menjalankan perannya secara optimal tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Lebih lanjut, implementasi WLB juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang tercermin dari meningkatnya kualitas hasil kerja, efisiensi dalam penyelesaian tugas, serta kemampuan untuk mempertahankan konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik cenderung lebih fokus, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta mampu menunjukkan tingkat keterlibatan (*employee engagement*) yang lebih kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, WLB juga berkontribusi dalam memperkuat komitmen organisasi, menurunkan tingkat absensi, serta mengurangi kecenderungan untuk berpindah kerja, sehingga secara tidak langsung mendukung stabilitas tenaga kerja dalam organisasi.

Dengan demikian, WLB tidak hanya berfungsi sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mampu meningkatkan daya saing organisasi melalui optimalisasi kinerja sumber daya manusia. Implementasi WLB yang efektif memungkinkan organisasi untuk menciptakan keseimbangan antara pencapaian target kinerja dan pemenuhan kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan hubungan timbal balik yang positif berupa loyalitas, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, WLB perlu dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keberhasilan organisasi secara holistik.

DAFTAR REFERENSI

- Febriansyah, B., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 6327.
- Gultom, E. Y., Marbun, S. N., & Purba, J. H. (2026). Pengaruh Employee Engagement, Team Work dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aerofood ACS Kualanamu. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 10384–10397.
- Jusman, M., Attikah, G., Syaharani, R., Syaroh, M., & Wardhana, M. A. (2025). Work-Life Balance Sebagai Strategi Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Employee Performance. *HumanuS: Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, 3(1), 57–68.
- Kristian Harefa, F., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Well-Being dan Kesehatan Mental Karyawan. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 02(04), 3089–0128.
- Leosta Attoillah, I., Hafizan, M., Imam Wahjono, S., & Rizki Badarudin, A. (2025). Studi Tentang Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3),

- 2025.
- Muafiq, F., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2026). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 3132–3157.
- Natalia, D., Aprilia Trisnanda, T., Farras Zain, M., & Saefuloh, I. (2026). Peran Work-Life Balance Dalam Mengurangi Stres Kerja: Mekanisme, Efektivitas, Hambatan Dan Implementasi. *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan*, 7(1). <https://ejournals.com/ojs/index.php/jkmt>
- Ngurah, G., Eka, A., & Satyawadi, M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Tenaga Medis Generasi Z. *Edunomika*, 09(04).
- Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., & Paramita, G. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur terhadap Konsep, Fungsi, dan Perkembangannya. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–12.
- Simanjuntak, J. A. B., Sinaga, A. A., & Napitupulu, J. (2026). Pengaruh Work Motivation, Work-Life Balance dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 10291–10303.
- Uttami, R. S., & Sulisty, H. (2025). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Kemenag Provinsi Jateng. *ECo-Fin*, 7(2), 821–835. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2433>