



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira 538-549

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR

¹⁾Nasrul Hadi, ²⁾Fakhri Ramadhan, ³⁾Safirussalim, ⁴⁾Sophia Imari, ⁵⁾Uly Handayani Mukhra, ⁶⁾Khairun Amala, ⁷⁾Muhammad Andi

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Syiah Kuala, Indonesia

⁷Universitas Muhammadiyah Aceh

nasrulhadi@usk.ac.id

Abstrak

Di era globalisasi sekarang ini yang semakin kompetitif, organisasi menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan, salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah work-life balance. Studi menunjukkan bahwa work-life balance memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau literatur yang relevan guna memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja karyawan. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. Tinjauan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung work-life balance, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Kesimpulannya, memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan mempromosikan work-life balance dapat memiliki banyak manfaat bagi individu maupun organisasi.

Kata unci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Studi Literatur

Abstract

In today's increasingly competitive era of globalization, organizations face the challenge of creating a work environment that supports productivity while maintaining employee well-being, one aspect of concern is work-life balance. Studies show that work-life balance plays an important role in increasing job satisfaction. This study aims to review relevant literature to provide a comprehensive picture of the relationship between work-life balance and employee job satisfaction. The method of writing this scientific article is with a qualitative method and literature study or library research. This review is expected to provide useful insights for organizations in designing policies that

support work-life balance, so as to increase employee job satisfaction and productivity in a sustainable manner. In conclusion, prioritizing employee well-being and promoting work-life balance can have many benefits for both individuals and organizations.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Literature Study*

Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini yang semakin kompetitif, organisasi menghadapi tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan. Salah satu aspek yang menjadi perhatian adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, atau yang dikenal sebagai *work-life balance*.

Work-life balance tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi karyawan di tempat kerja. Studi menunjukkan bahwa *work-life balance* memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, burnout, dan penurunan performa kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk menjalani kehidupan yang lebih harmonis, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara waktu dan energi yang dialokasikan untuk tanggung jawab profesional seseorang dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan pengelolaan komitmen kerja secara efektif sambil juga memprioritaskan kesejahteraan pribadi, hubungan, dan aktivitas di luar pekerjaan. Mencapai keseimbangan kerja-hidup sangat penting untuk kebahagiaan, kepuasan, dan produktivitas secara keseluruhan baik di bidang profesional maupun pribadi. Misalnya, seseorang yang bekerja berjam-jam dan mengabaikan kehidupan pribadinya mungkin mengalami kelelahan, yang mengarah pada penurunan kepuasan kerja dan kesehatan mental yang buruk.

Di sisi lain, seseorang yang menetapkan batasan dan meluangkan waktu untuk perawatan diri dan hobi kemungkinan akan merasa lebih terpenuhi dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka (Ansari et al., 2024). Namun, ada kalanya mencapai keseimbangan kerja-hidup tidak selalu mengarah pada peningkatan kepuasan dan produktivitas. Misalnya, seseorang yang terlalu mengutamakan kesejahteraan pribadi dan mengabaikan tanggung jawab kerja mereka mungkin menghadapi konsekuensi seperti tenggat waktu yang terlewat, hubungan yang tegang dengan rekan kerja, dan potensi kehilangan pekerjaan. Selain itu, beberapa profesi mungkin secara inheren memerlukan jam kerja yang lebih panjang atau periode fokus yang intens, sehingga sulit untuk menjaga keseimbangan sempurna antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur

Nasrul Hadi

Dalam kasus-kasus ini, individu mungkin perlu menilai kembali prioritas mereka dan menemukan cara untuk lebih baik mengintegrasikan kewajiban kerja dan pribadi mereka. Ini bisa melibatkan penetapan batasan, mendelegasikan tugas, atau mencari dukungan dari rekan kerja atau orang terkasih. Penting untuk diakui bahwa mencapai keseimbangan kerja-hidup adalah usaha yang berkelanjutan yang mungkin memerlukan fleksibilitas dan adaptabilitas. Pada akhirnya, menemukan keseimbangan yang tepat akan bervariasi untuk setiap orang dan mungkin memerlukan percobaan dan kesalahan untuk menentukan apa yang paling cocok bagi mereka.

Namun, dinamika *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan bahkan norma sosial dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja sering kali menunjukkan variasi yang signifikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana konsep *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja karyawan dari perspektif berbagai studi literatur.

Keseimbangan kerja-hidup mengacu pada keseimbangan antara waktu dan energi yang dialokasikan untuk tanggung jawab profesional seseorang dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan pengelolaan komitmen kerja secara efektif sambil juga memprioritaskan kesejahteraan pribadi, hubungan, dan aktivitas di luar pekerjaan. Mencapai keseimbangan kerja-hidup sangat penting untuk kebahagiaan, kepuasan, dan produktivitas secara keseluruhan baik di bidang profesional maupun pribadi. Misalnya, seseorang yang bekerja berjam-jam dan mengabaikan kehidupan pribadinya mungkin mengalami kelelahan, yang mengarah pada penurunan kepuasan kerja dan kesehatan mental yang buruk. Di sisi lain, seseorang yang menetapkan batasan dan meluangkan waktu untuk perawatan diri dan hobi kemungkinan akan merasa lebih terpenuhi dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Namun, ada kalanya mencapai *work-life balance* tidak selalu mengarah pada peningkatan kepuasan dan produktivitas. Misalnya, seseorang yang terlalu mengutamakan kesejahteraan pribadi dan mengabaikan tanggung jawab kerja mereka mungkin menghadapi konsekuensi seperti tenggat waktu yang terlewat, hubungan yang tegang dengan rekan kerja, dan potensi kehilangan pekerjaan.

Selain itu, beberapa profesi mungkin secara inheren memerlukan jam kerja yang lebih panjang atau periode fokus yang intens, sehingga sulit untuk menjaga keseimbangan sempurna antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya. Dalam kasus-kasus ini, individu mungkin perlu menilai kembali prioritas mereka dan menemukan cara untuk lebih baik mengintegrasikan kewajiban kerja dan pribadi mereka. Ini bisa melibatkan penetapan batasan, mendelegasikan tugas, atau mencari dukungan dari rekan kerja atau orang terkasih. Penting untuk diakui bahwa mencapai *work-life balance* adalah usaha yang berkelanjutan yang mungkin memerlukan fleksibilitas dan adaptabilitas. Pada akhirnya, menemukan keseimbangan yang tepat akan bervariasi untuk setiap orang dan mungkin memerlukan percobaan dan kesalahan untuk menentukan apa yang paling cocok bagi mereka.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

Beberapa individu mungkin menemukan bahwa menerapkan perubahan kecil, seperti menjadwalkan istirahat reguler selama jam kerja atau menyisihkan waktu khusus untuk keluarga dan teman, dapat membuat perbedaan signifikan dalam kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Yang lain mungkin mendapatkan manfaat dari mencari sumber daya seperti alat manajemen waktu atau program kesejahteraan yang ditawarkan oleh majikan mereka. Dengan mengambil langkah proaktif untuk mengatasi keseimbangan kerja-hidup mereka, individu dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas mereka, dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Penting untuk diingat bahwa mencapai keseimbangan kerja-hidup bukanlah solusi yang cocok untuk semua orang, dan mungkin memerlukan upaya dan penyesuaian berkelanjutan untuk mempertahankannya. Misalnya, seseorang yang berjuang dengan keseimbangan kerja-hidup mungkin memutuskan untuk menjadwalkan istirahat makan siang setiap hari untuk mengisi ulang energi dan terhubung dengan orang-orang terkasih sepanjang hari. Selain itu, mereka bisa mendaftar dalam program mindfulness yang ditawarkan oleh majikan mereka untuk membantu mengelola stres dan meningkatkan fokus di tempat kerja.

Mengambil langkah-langkah proaktif ini dapat membantu individu menciptakan gaya hidup yang lebih harmonis dan memuaskan. Dengan menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka dapat mencegah kelelahan dan menjaga keseimbangan yang sehat. Penting juga bagi individu untuk mengkomunikasikan kebutuhan dan prioritas mereka kepada atasan dan rekan kerja, karena hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan keseimbangan kerja-hidup (Budi & Miska, 2021). Pada akhirnya, mencapai keseimbangan kerja-hidup adalah perjalanan yang berkelanjutan yang memerlukan kesadaran diri, ketahanan, dan kesediaan untuk melakukan perubahan ketika diperlukan. Misalnya, seseorang dapat menetapkan jam kerja tertentu dan menentukan ruang kerja khusus di rumah mereka untuk menciptakan batas fisik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan mengkomunikasikan kebutuhan mereka akan waktu kerja tanpa gangguan kepada anggota keluarga atau teman sekamar, mereka dapat meminimalkan gangguan dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, menjadwalkan istirahat secara teratur sepanjang hari dan memasukkan aktivitas yang mempromosikan relaksasi, seperti olahraga atau meditasi, dapat membantu mengisi ulang tingkat energi mereka dan mencegah kelelahan. Secara keseluruhan, menetapkan rutinitas yang memprioritaskan perawatan diri dan keseimbangan kerja-hidup sangat penting untuk menjaga gaya hidup kerja dari rumah yang sehat dan berkelanjutan. Penting bagi individu untuk mengenali batasan mereka dan melatih kesadaran diri guna mencegah perasaan kewalahan atau kelelahan. Dengan mengembangkan ketahanan dan terbuka untuk melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan, individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang sukses dan memuaskan dalam kenyamanan rumah mereka sendiri. Ingatlah, sangat penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental agar dapat berkembang dalam lingkungan kerja jarak jauh.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

Mencapai keseimbangan kerja-hidup tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu, tetapi juga memainkan peran penting dalam kepuasan karyawan dan produktivitas secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa didukung dalam mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional mereka, mereka lebih mungkin merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Budi et al., 2023). Ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah, dan pada akhirnya, organisasi yang lebih sukses dan berkembang. Pemberi kerja yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup juga cenderung melihat peningkatan moral karyawan, kreativitas, dan kolaborasi di antara tim mereka. Dengan mempromosikan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari tinjauan pustaka ini adalah untuk mengeksplorasi berbagai cara di mana perusahaan dapat mendukung kesejahteraan karyawan mereka dan keseimbangan kerja-hidup. Dengan meninjau penelitian yang ada dan studi kasus, kami bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan strategi yang telah berhasil dalam mempromosikan budaya kerja yang sehat dan positif. Selain itu, kami akan menyelidiki potensi manfaat dari penerapan inisiatif-inisiatif ini, seperti peningkatan kepuasan karyawan, retensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui tinjauan ini, kami berharap dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi perusahaan yang ingin memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memuaskan. Melalui tinjauan ini, kami berharap dapat memberikan wawasan dan rekomendasi berharga bagi perusahaan yang ingin memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memuaskan. " Variabel Personal Life Interference Work (PLIW) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Inggris Jogja."Variabel Personal Life Interference Work (PLIW) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Rumah Inggris Jogja (Winanto & Agus, 2021). Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti PLIW, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin mengalami tekanan atau kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat tercapai melalui implementasi strategi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Melalui upaya tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

"*Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial, di mana karyawan dengan *work-life balance* yang tinggi cenderung merasakan kepuasan dalam dirinya." Sebaliknya, jika karyawan tidak dapat mengatur *work-life balance*, kepuasan kerja mereka akan rendah [1] (Hanisa & Iwan, 2021)(Fenia et al., 2018). Misalnya, perusahaan teknologi besar seperti Google menyediakan fasilitas seperti area rekreasi, ruang meditasi, dan program kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja

yang positif. Dampaknya adalah tingkat retensi karyawan yang tinggi dan peningkatan produktivitas karena karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Namun, ada juga perusahaan yang tidak memberikan perhatian serupa terhadap keseimbangan kerja-hidup, yang dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dan tingkat turnover yang tinggi di antara karyawan mereka. Perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan keseimbangan kerja-hidup cenderung mengalami masalah dalam hal kepuasan dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan tanpa adanya dukungan untuk menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa stres dan tidak termotivasi. Seiring berjalannya waktu, hal ini dapat menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi dan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan dan pekerjaan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk meninjau literatur yang relevan guna memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Tinjauan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Kerangka Teoritis

1. *Work-Life Balance*

Work-life balance didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja. Schermerhorn (2008) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

2. *Komponen Work-life Balance*

Terdapat tiga komponen *work-life balance*, pertama, keseimbangan waktu yang merupakan merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur

Nasrul Hadi

bekerja dan peran keluarga. Kedua, keseimbangan keterlibatan atau peran yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan yakni kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus et al., 2003).

Sementara Fisher (2001) menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *work-life balance* yaitu;

- a. Waktu, dimana komponen waktu meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.
- b. Perilaku, komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.
- c. Ketegangan (strain), komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.
- d. Energi, komponen energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjaditinggi.

Dapat disimpulkan bahwa empat komponen *work life balance* menurut Fisher yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life ballance*

Termasuk pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan perusahaan yang mendukung, dan budaya yang menghargai waktu istirahat dan perawatan diri. (Schilling, 2015). Selain itu, organisasi yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup seringkali melihat tingkat kelelahan yang lebih rendah, tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, dan produktivitas keseluruhan yang meningkat. Jelas bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan keseimbangan kerja-hidup tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga untuk kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan secara keseluruhan. Dengan mendorong keseimbangan kerja-hidup, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta menciptakan reputasi positif di industri. Selain itu, karyawan yang merasa didukung dalam mencapai keseimbangan yang sehat lebih mungkin untuk termotivasi, kreatif, dan berdedikasi pada pekerjaan mereka. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup menghasilkan organisasi yang lebih positif, produktif, dan sukses secara keseluruhan.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

5. Hubungan antara *work life ballance* dan kepuasan kerja

Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik di tempat kerja. Hal ini dikarenakan mereka dapat mengisi ulang energi dan menyegarkan pikiran di luar pekerjaan, sehingga meningkatkan tingkat keterlibatan dan motivasi saat bekerja. (Jane, 2001).

Sebaliknya, karyawan yang merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan dan tidak mampu menjaga keseimbangan yang sehat berisiko mengalami kelelahan dan penurunan kepuasan kerja. Dengan memahami dan mempromosikan keseimbangan kerja-hidup, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendukung kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan retensi. Misalnya, perusahaan yang mendorong karyawan untuk memanfaatkan jam kerja fleksibel dan opsi kerja jarak jauh dapat membantu mereka mengelola tanggung jawab pribadi dengan lebih baik sambil tetap memenuhi kewajiban profesional mereka.

Selain itu, menawarkan program kesejahteraan atau sumber daya kesehatan mental dapat mendukung karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat dan mencegah kelelahan. Di sisi lain, perusahaan yang mengabaikan keseimbangan kerja-hidup dan mengharapkan karyawan bekerja berjam-jam tanpa fleksibilitas mungkin mengalami tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi dan penurunan produktivitas. Misalnya, jika karyawan terus-menerus stres dan kewalahan dengan beban kerja mereka, mereka mungkin menjadi tidak terlibat dan akhirnya mencari pekerjaan di tempat lain.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

Menyadari pentingnya keseimbangan kerja-hidup pada akhirnya dapat menguntungkan baik karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan tenaga kerja mereka, para majikan dapat membudayakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ini tidak hanya membantu mempertahankan talenta terbaik tetapi juga memastikan bahwa karyawan termotivasi, terlibat, dan mampu tampil maksimal. Sebaliknya, perusahaan yang mengabaikan keseimbangan kerja-hidup mungkin akan kesulitan untuk mempertahankan karyawan dan menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat produktivitas yang tinggi. Pada akhirnya, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat sangat penting untuk kesejahteraan individu dan keberhasilan organisasi.

6. Dampak *work-life balance* terhadap kesejahteraan karyawan

Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan (Sheila et al., 2022). Ketika karyawan mampu mengelola waktu dan energi mereka secara efektif antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, mereka lebih mungkin merasa terpenuhi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini tidak hanya menguntungkan karyawan individu, tetapi juga memiliki efek riak pada seluruh tim dan organisasi. Kesimpulannya, memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup bukan hanya keuntungan bagi karyawan, tetapi juga keputusan bisnis strategis yang dapat mengarah pada kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang. Misalnya, perusahaan yang menawarkan jam kerja fleksibel dan opsi kerja jarak jauh dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mental. Akibatnya, karyawan mungkin lebih termotivasi dan fokus dalam pekerjaan, yang mengarah pada tingkat kreativitas dan pemecahan masalah yang lebih tinggi dalam tim. Secara keseluruhan, menciptakan keseimbangan kerja-hidup yang sehat juga dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan dan menarik bakat terbaik ke organisasi. Ketika karyawan merasa didukung dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka lebih cenderung untuk bertahan lama di perusahaan dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhannya. Selain itu, dengan memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup, perusahaan dapat membangun reputasi positif sebagai pilihan utama bagi karyawan, yang dapat lebih meningkatkan merek dan keunggulan kompetitif mereka di pasar. Pada akhirnya, berinvestasi dalam keseimbangan kerja-hidup bukan hanya keuntungan bagi karyawan, tetapi juga langkah strategis yang dapat mendorong kesuksesan dan keberlanjutan keseluruhan bagi organisasi.

Metodologi

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literatur atau library research. Mengkaji teori dan menelaah literatur yang sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM). Disamping itu juga menganalisis artikel- artikel dan jurnal ilmiah.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013). Pada tahap selanjutnya akan dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul "pustaka terkait" (Related literature) atau "kajian pustaka" (Review literature), sebagai dasar dari perumusan hipotesis dan pada tahap akhir kedua literatur ini menjadi dasar dalam melakukan perbandingan dengan hasil dan temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (H. Ali & Limakrisna, 2013).

Diskusi

Work-Life Balance Practice

Pengaturan kerja yang fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel seperti telecommuting, jam kerja fleksibel, dan minggu kerja yang dipadatkan dapat membantu karyawan mengelola tanggung jawab pribadi mereka dengan lebih baik sambil tetap memenuhi kewajiban kerja mereka. Praktik-praktik ini juga dapat meningkatkan produktivitas, morale karyawan yang lebih tinggi, dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Menyediakan sumber daya bagi karyawan untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka, seperti program kesehatan, dukungan kesehatan mental, dan cuti berbayar, dapat lebih berkontribusi pada keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Secara keseluruhan, menerapkan praktik keseimbangan kerja-hidup dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang positif ini dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja, kreativitas, dan inovasi yang lebih tinggi di antara karyawan. By prioritizing work-life balance, employers can cultivate a culture of trust and respect, ultimately leading to a more productive and successful workforce (Winanto & Agus, 2021). Selain itu, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup juga dapat meningkatkan tingkat retensi, karena karyawan lebih cenderung bertahan dengan perusahaan yang menghargai kesejahteraan mereka dan mendukung pertumbuhan pribadi serta profesional mereka. Kesimpulannya, berinvestasi dalam praktik keseimbangan kerja-hidup tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga untuk kesuksesan dan keberlanjutan keseluruhan sebuah bisnis.

Program kesejahteraan karyawan

Program kesejahteraan karyawan adalah aspek kunci lainnya dalam mendorong keseimbangan kerja-hidup yang sehat dalam sebuah organisasi. Program-program ini dapat mencakup inisiatif seperti tantangan kebugaran, sumber daya kesehatan mental, dan lokakarya manajemen stres. Dengan memberikan karyawan alat dan dukungan

yang mereka butuhkan untuk memprioritaskan kesejahteraan mereka, pemberi kerja dapat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, program kesejahteraan karyawan juga dapat berdampak positif pada budaya perusahaan, karena mereka menunjukkan komitmen terhadap kesehatan dan kebahagiaan tenaga kerja mereka. Secara keseluruhan, berinvestasi dalam program-program ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, produktivitas, dan retensi. Misalnya, sebuah perusahaan dapat menerapkan tantangan langkah di mana karyawan bersaing untuk mencapai jumlah langkah tertentu setiap hari, mendorong aktivitas fisik dan kebiasaan sehat. Selain itu, menawarkan akses ke layanan konseling rahasia atau sesi meditasi kesadaran dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kesehatan mental mereka. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan cenderung merasa puas dengan peran mereka dan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang (Vance, 2006). Dengan mempromosikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat dan memprioritaskan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan budaya yang positif dan inklusif yang menarik bakat terbaik dan menumbuhkan rasa komunitas di antara karyawan. Pada akhirnya, berinvestasi dalam program kesejahteraan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan individu, tetapi juga untuk kesuksesan dan keberlanjutan keseluruhan perusahaan.

Budaya organisasi yang mendukung

Budaya organisasi yang mendukung juga dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas di antara karyawan "Ya, berbagi pengetahuan di antara pekerja memiliki efek positif terhadap kreativitas dan inovasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas." Kepercayaan antar rekan kerja dan pimpinan secara tidak langsung mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk menjadi kreatif dengan mendorong berbagi pengetahuan dan lingkungan kerja yang kondusif (Tamara & Rabeb, 2022). Ketika individu merasa dihormati dan dihargai di tempat kerja mereka, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan-rekan mereka dan memberikan ide-ide inovatif kepada tim. Lingkungan positif ini dapat menghasilkan tingkat keterlibatan dan motivasi karyawan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong perusahaan menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja kerja secara keseluruhan.

Dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkembang dan sukses yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Misalnya, sebuah perusahaan yang mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama tim di antara karyawannya mungkin akan melihat peningkatan kolaborasi lintas departemen dalam proyek-proyek, yang menghasilkan pemecahan masalah yang lebih efisien dan solusi yang lebih kreatif. Budaya kerja yang positif ini juga dapat meningkatkan retensi karyawan karena staf merasa dihargai dan didukung dalam peran mereka, yang mengarah pada tenaga kerja yang lebih produktif dan termotivasi. Meskipun memprioritaskan kesejahteraan karyawan

tentu dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif, ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan dan kesuksesan secara keseluruhan, seperti motivasi individu dan keterampilan. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang mendukung tidak menjamin peningkatan kolaborasi atau efisiensi, karena faktor lain seperti kepemimpinan dan sumber daya juga berperan dalam hasil proyek.

Studi Empiris tentang *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja

Temuan dari studi tentang hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Namun, penelitian lain telah menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor selain keseimbangan kerja-hidup, seperti keamanan kerja, peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan, serta budaya perusahaan secara keseluruhan. Pada akhirnya, mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memerlukan pendekatan multifaset yang mempertimbangkan kebutuhan dan motivasi individu karyawan, serta konteks organisasi yang lebih luas di mana mereka bekerja. Dengan menangani tidak hanya masalah keseimbangan kerja-hidup, tetapi juga menyediakan peluang untuk pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, para majikan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan di antara karyawan mereka. Penting bagi organisasi untuk mengenali bahwa setiap karyawan itu unik dan mungkin memprioritaskan aspek-aspek berbeda dari kepuasan kerja mereka. Dengan mengambil pendekatan holistik terhadap kepuasan karyawan, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih terlibat dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan tingkat retensi. Pada akhirnya, membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Berna, 2006) .

Faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat *work-life balance* yang tinggi

Faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat keseimbangan kerja-hidup yang tinggi termasuk jadwal kerja yang fleksibel, opsi telecommuting, dan praktik manajemen yang mendukung. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki kendali atas keseimbangan kerja-hidup mereka lebih cenderung merasa puas dan termotivasi dalam peran mereka. Selain itu, menawarkan program kesejahteraan, sumber daya kesehatan mental, dan peluang untuk pengembangan profesional juga dapat berkontribusi pada keseimbangan kerja-hidup yang lebih sehat bagi karyawan.

Dengan memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi karyawan mereka. Misalnya, sebuah perusahaan dapat menawarkan jam kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal mereka dengan komitmen pribadi,

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

seperti pengasuhan anak atau olahraga. Selain itu, menyediakan akses ke sumber daya kesehatan mental virtual dan menawarkan lokakarya tentang manajemen stres dapat membantu karyawan lebih baik mengatasi tekanan terkait pekerjaan dan menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Inisiatif-inisiatif ini menunjukkan kepada karyawan bahwa kesejahteraan mereka dihargai oleh organisasi, yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas. Ketika karyawan merasa didukung dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, fokus pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat menghasilkan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan budaya perusahaan yang lebih positif (Guest, D. E. 2017).

Studi kasus organisasi dengan program work-life balance yang sukses

Menunjukkan bahwa inisiatif-inisiatif ini dapat memiliki dampak signifikan baik pada karyawan individu maupun perusahaan secara keseluruhan. Dengan menerapkan jadwal kerja fleksibel, menawarkan opsi kerja jarak jauh, dan menyediakan sumber daya untuk perawatan anak dan orang tua, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung yang memungkinkan karyawan berkembang baik secara pribadi maupun profesional. Ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan moral, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam organisasi. Akibatnya, karyawan lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang, mengurangi biaya turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan positif bagi semua yang terlibat. Secara keseluruhan, memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga untuk kesuksesan dan keberlanjutan organisasi. Misalnya, menawarkan jam kerja yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh dapat memudahkan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab merawat dengan komitmen kerja mereka. Selain itu, menyediakan sumber daya seperti fasilitas penitipan anak di tempat kerja atau program dukungan bagi pengasuh dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan bagi karyawan, yang mengarah pada tenaga kerja yang lebih terlibat dan produktif. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menarik bakat terbaik, mengurangi tingkat perputaran karyawan, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan tingkat moral dan motivasi karyawan. (Francisco et al., 2020).

Tantangan dalam Mencapai Work-Life Balance

Beban kerja dan tuntutan pekerjaan

Beban kerja dan tuntutan pekerjaan sering kali menghadirkan tantangan signifikan dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup. Banyak karyawan kesulitan menemukan waktu untuk aktivitas pribadi dan hubungan di luar pekerjaan karena

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

beban kerja yang berat dan tanggung jawab pekerjaan yang menuntut. Selain itu, tekanan untuk selalu tersedia dan responsif terhadap email dan tugas pekerjaan dapat mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga sulit untuk sepenuhnya terputus dan mengisi ulang energi. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami kelelahan, stres, dan ketidakpuasan secara keseluruhan dengan keseimbangan kerja-hidup mereka. Sangat penting bagi organisasi untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan kebijakan serta praktik yang mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Misalnya, seorang karyawan mungkin mendapati dirinya memeriksa email kerja larut malam dan pada akhir pekan, merasa wajib untuk segera menanggapi setiap permintaan. Keterhubungan konstan dengan pekerjaan ini dapat menyebabkan perasaan kelelahan dan kebencian terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Menerapkan batasan pada jam kerja dan mendorong karyawan untuk memutuskan koneksi setelah jam kerja dapat membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup. Menawarkan jadwal kerja yang fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan cuti berbayar juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengisi ulang energi dan memprioritaskan kesejahteraan pribadi mereka.

Kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja

Kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa terisolasi atau tidak didukung di tempat kerja, hal ini dapat menyebabkan peningkatan stres, kelelahan, dan pada akhirnya, penurunan produktivitas. Untuk mengatasi masalah ini, organisasi harus memprioritaskan membangun hubungan yang kuat dan menumbuhkan rasa komunitas di antara karyawan. Mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kerja tim dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan inklusif di mana karyawan merasa dihargai dan dihormati. Selain itu, memberikan umpan balik dan pengakuan secara teratur atas kerja keras karyawan dapat meningkatkan moral dan motivasi, yang pada akhirnya mengarah pada budaya tempat kerja yang lebih positif dan produktif. Dengan menciptakan budaya penghargaan dan dukungan, organisasi dapat membantu mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai, mereka lebih cenderung terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada tingkat produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi di dalam organisasi. Ultimately, prioritizing strong relationships and a sense of community among employees can have a positive impact on the overall success and effectiveness of the organization (Sarah & Kathryn, 1994).

Faktor pribadi yang mempengaruhi work-life balance

Faktor pribadi yang mempengaruhi work-life balance termasuk nilai-nilai individu, prioritas, dan batasan. Penting bagi karyawan untuk menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat menjaga keseimbangan

yang sehat. Faktor-faktor seperti tanggung jawab keluarga, hobi, dan praktik perawatan diri juga memainkan peran penting dalam menentukan keseimbangan kerja-hidup seseorang. Pemberi kerja dapat mendukung karyawan mereka dalam mencapai keseimbangan kerja-hidup dengan menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel, mempromosikan budaya keseimbangan kerja-hidup, dan menyediakan sumber daya untuk mengelola stres serta menjaga kesejahteraan. Dengan menangani faktor-faktor pribadi yang mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan berkelanjutan bagi karyawan mereka. Misalnya, orang tua yang bekerja mungkin kesulitan menyeimbangkan karier mereka dengan merawat anak-anak mereka. Dalam situasi ini, majikan dapat menawarkan opsi kerja jarak jauh atau jadwal kerja fleksibel untuk mengakomodasi tanggung jawab keluarga karyawan dan membantu mereka mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Dengan menawarkan akomodasi ini, para majikan menunjukkan bahwa mereka menghargai kesejahteraan karyawan mereka dan memahami tantangan yang mungkin mereka hadapi di luar pekerjaan. Ini dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja, produktivitas, dan tingkat retensi dalam organisasi. Pada akhirnya, menciptakan lingkungan kerja yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup dapat menguntungkan baik karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan (M., Óscar, María, & Juan. 2019).

Strategi untuk Meningkatkan Keseimbangan Kerja-Hidup

Program pelatihan untuk manajer tentang *work-life balance*

Program-program ini dapat mendidik manajer tentang cara mengenali tanda-tanda kelelahan, stres, dan kewalahan pada anggota tim mereka, serta memberikan mereka alat dan sumber daya untuk membantu karyawan mereka mengelola beban kerja dengan efektif. Selain itu, menerapkan jadwal kerja yang fleksibel, opsi telecommuting, dan fasilitas penitipan anak di tempat kerja adalah strategi lain yang dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih seimbang. Dengan memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mencapainya, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif bagi semua yang terlibat. Karyawan yang merasa didukung dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat lebih mungkin merasa puas dan termotivasi dalam peran mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (M. et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Ini terbukti dari analisis regresi linier yang dilakukan dalam studi tersebut, yang menunjukkan hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan

Pengenalan kebijakan yang mendukung work-life balance

Pengenalan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat menjadi strategi kunci bagi organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Dengan menerapkan jam kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan kebijakan cuti berbayar yang murah hati, perusahaan dapat menunjukkan komitmen mereka untuk memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka. Selain itu, menawarkan sumber daya seperti program kesehatan, dukungan kesehatan mental, dan bantuan perawatan anak dapat lebih berkontribusi pada keseimbangan kerja-hidup yang sehat bagi semua anggota staf. Inisiatif-inisiatif ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara pribadi, tetapi juga berkontribusi pada budaya kerja yang lebih positif dan produktif secara keseluruhan. Misalnya, sebuah perusahaan teknologi mungkin mengizinkan karyawan untuk bekerja dari rumah pada hari-hari tertentu untuk mengakomodasi tanggung jawab atau preferensi pribadi. Fleksibilitas ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi di antara karyawan, yang pada akhirnya berujung pada produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat retensi yang lebih baik dalam organisasi. Selain itu, menawarkan layanan dukungan kesehatan mental seperti konseling atau terapi dapat membantu karyawan mengelola stres dan menjaga kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan tenaga kerja yang lebih fokus dan terlibat. Selain itu, menyediakan bantuan perawatan anak dapat meringankan beban mencari perawatan yang dapat diandalkan untuk anak-anak, memungkinkan orang tua untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa khawatir tentang kesejahteraan anak-anak mereka. Secara keseluruhan, inisiatif-inisiatif ini menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan dan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Inisiatif keterlibatan karyawan untuk mempromosikan keseimbangan kerja-hidup

Inisiatif keterlibatan karyawan untuk mempromosikan keseimbangan kerja-hidup termasuk jadwal kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh, dan cuti berbayar untuk tanggung jawab pribadi atau keluarga. Dengan menawarkan manfaat ini, pemberi kerja dapat menunjukkan kepada karyawan mereka bahwa mereka menghargai kesejahteraan mereka dan memahami pentingnya menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Ini dapat mengarah pada peningkatan kepuasan kerja, tingkat retensi yang lebih tinggi, dan produktivitas keseluruhan yang lebih baik dalam organisasi. Selain itu, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup dapat membantu mengurangi kelelahan dan mencegah karyawan merasa kewalahan atau stres, yang pada akhirnya berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi semua. Misalnya, sebuah perusahaan dapat menawarkan jam kerja fleksibel atau kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh untuk mengakomodasi karyawan yang memiliki kewajiban keluarga atau janji pribadi. Selain itu, memberikan cuti berbayar untuk hari kesehatan mental dapat membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Selain itu, menerapkan program kesejahteraan karyawan, seperti keanggotaan gym atau lokakarya kesadaran, juga

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur Nasrul Hadi

dapat berkontribusi dalam mempromosikan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi stres. Dengan berinvestasi dalam kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan budaya yang menghargai dan mendukung kesehatan fisik dan mental mereka. Ini, pada gilirannya, dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, peningkatan motivasi, dan suasana tempat kerja yang lebih positif. (Steven et al., 2008).

Kesimpulan

Kesimpulannya, memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan mempromosikan *work-life balance* dapat memiliki banyak manfaat bagi individu maupun organisasi. Dengan menawarkan dukungan untuk kesehatan mental, menerapkan program kesejahteraan, dan menciptakan budaya tempat kerja yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi, dan produktivitas secara keseluruhan. Sangat penting bagi bisnis untuk mengakui pentingnya berinvestasi dalam kesehatan fisik dan mental karyawan mereka guna menciptakan lingkungan kerja yang berkembang dan sukses. Dengan memupuk suasana yang mendukung dan inklusif, perusahaan dapat menciptakan rasa loyalitas dan komitmen di antara karyawan mereka, yang mengarah pada tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah dan retensi yang lebih tinggi. Selain itu, mempromosikan *work-life balance* dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan.

Rekomendasi untuk penelitian mendatang termasuk melakukan studi longitudinal untuk melacak efek jangka panjang dari penerapan program kesejahteraan di organisasi, mengeksplorasi dampak dari berbagai jenis inisiatif kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan dan kinerja kerja, serta menyelidiki peran dukungan kepemimpinan dalam mempromosikan budaya kesejahteraan di tempat kerja.

References

- Ansari, Safitri, H. M., & Budi, M. A. S. (2024). Determinan Kinerja Karyawan dan Peranan Moderasi Gen-Z. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(2), 127–134.
- Budi, M. A. S., Andi, M., & Zikrillah. (2023). Peran work motivation dalam memediasi pengaruh religiosity dan job placement terhadap work loyalty pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 1(2), 123–139. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i2.1492>
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11, 171–182.

- Berna. (2006). *Creating organizational conditions that foster employee spirit at work*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437730610666037/full/html>
- Fisher, G. G. (2001). Work-life balance: A new perspective on the role of work in life. In *Work-life balance: A new perspective on the role of work in life* (pp. 1-20). [Publisher].
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
<https://doi.org/10.1037/a0016840>
- Francisco, M., & nizations. (2020). *Work-life balance, organizations and social sustainability: Analyzing female telework in Spain*.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3567>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and job satisfaction: A study of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22-36. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Fenia, Wehelmina, & Sandra. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis JAB 7 no.*
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/22044>
- Hadi, N., Amri, M., Murkhana, & Djalil, M. A. (2020). The influence of training dimensions for employees on the quality of service of Bank Mandiri offices in Aceh Province, Indonesia with organizational commitment as a mediating variable. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(1), 62-70. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i01.008>
- Hanisa, & Iwan. (2021). *Business Management Analysis Journal BMAJ 4 no.*
<https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/6602>
- Jane. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2001.4378011>
- k. (2015). *Intelligent Buildings International 7 no.*
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17508975.2015.1019698>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
<https://www.shrm.org/research/articles/articles/pages/worklifebalance.aspx>
- M., Óscar, María, & Juan. (2019). *Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work*. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/24/5122>

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur
Nasrul Hadi

- M., Óscar, María, & Juan. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 5122. <https://doi.org/10.3390/ijerph16245122>
- O., H., Ahaka, & Fatogun. (2018). work-life balance initiative as a predictor of employees' behavioural outcomes. <https://search.proquest.com/openview/b33bba32a393af935f89e354f503cd7e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38745>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Prentice Hall.
- Robert J. Vance (2006). *Employee engagement and commitment*. <https://www.dmi-ida.org/download-pdf/pdf/Employee%20Engagement%20and%20Commitment%20A%20Guide%20to%20Understanding,%20Measuring,%20and%20Increasing%20Engagement%20in%20Your%20Organization.pdf>
- Sarah, & Kathryn. (1994). *Creating the climate and culture of success*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/009026169490085X>
- Schermerhorn, J. R. (2008). *Management* (10th ed.). Wiley.
- Schilling, E. (2015). Success is satisfaction with what you have? Biographical work-life balance of older female employees in public administration. *Gender, Work & Organization*, 22(5), 474-494. <https://doi.org/10.1111/gwao.12097>
- Schilling. (2015). "Success Is Satisfaction with What You Have"? *Biographical Work–Life Balance of Older Female Employees in Public Administration*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/gwao.12097>
- Sheila, Hanadi, Farinaz, Hailey, & Fern. (2022). *Striking a balance between work and play: The effects of work–life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction*. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/2/809>
- Steven, Thomas, & Paula. (2008). *Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues*. <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-management-and-organization/article/achieving-worklife-balance-current-theoretical-and-practice-issues/8AC8B4C63760EA1785231E8727CDB9EA>
- Tamara, & Rabeb. (2022). *Administrative Sciences* 12 no. <https://www.mdpi.com/2076-3387/12/4/175>
- Winanto, & Agus. (2021). *Kajian Ekonomi dan Bisnis* 16 no. <http://202.91.8.237/index.php/jurnal/article/view/101>

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

