

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri

Nevia Anggita Batara P. Dhea Permady Yusuf, Kordiana Sambara', Djusniati Rasinan

Universitas Kristen Indonesia Paulus
neviaanggita0882@gmail.com, dheapermady09@gmail.com,
ksambara86@gmail.com, djusniatirasinan@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the work-life balance in improving the performance of employees of PT Putra Celebes Utama Mandiri. The purpose of this study was to determine the purpose of work-life balance at PT. Putra Celebes Utama Mandiri. organize and adjust between life and work balance at PT. Putra Celebes Utama Mandiri. The research method used is a qualitative method with a phenomenological approach. The number of research informants was 3 employee informants. The research location is at PT Putra Celebes Utama Mandiri. In connection with the results of in-depth interviews that the better the work-life balance that employees have, the performance of employees will increase to be able to achieve good quality.

Keywords: Employee, Life, Work, work-life balance, phenomenology

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui keseimbangan kehidupankerja (Work-Life Balance) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tujuan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. mengatur dan menyesuaikan antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan di PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Jumlah Informan peneliti sebanyak 3 Informan karyawan. Lokasi penelitian berada di PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Berkaitan dengan hasil wawancara mendalam bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat hingga mampu mencapai kualitas yang baik.

Kata kunci: Karyawan, Kehidupan, Pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, fenomenologi

PENDAHULUAN

Istilah *Work-Life Balance* merupakan salah satu istilah yang tidak asing lagi di telinga. *Work-Life Balance* sendiri mengacu pada kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaannya dan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Handayani (2015), *work-life balance* adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peranya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya

tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Permasalahan karyawan mengenai *work-life balance* umumnya disebabkan karena tingginya jam kerja. Banyak kasus karyawan harus menerima pesan atau email yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja sehingga benar-benar mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan (Republika, 2015). Untuk itu pentingnya perusahaan memberikan waktu yang fleksibel kepada karyawan agar karyawan dapat mengatur waktu luang di luar jam kerja. Menurut para ahli alasan mengapa *work-life balance* menjadi suatu kebutuhan, di antaranya meningkatkan kesehatan mental dan fisik, mengurangi stres, meningkatkan hubungan dengan kehadiran di tengah keluarga maupun lingkungan sosial, meningkatkan kemampuan berpikir kreatif, dan meningkatkan produktivitas.

Didalam penelitian ini, metode penelitian yang akan digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan sampel untuk diteliti yaitu narasumber yang bekerja sebagai karyawan di PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah pendekatan fenomenologi. Pendekatan ini cocok digunakan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang pernah dialami dan dilakukan, serta mengingat ulang peristiwa apa saja yang pernah terjadi maupun dirasakan terkait keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan para karyawan tersebut. Metode kualitatif pada penelitian ini memakai Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara mendalam.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka rumusan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri? Untuk mengetahui tujuan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri.

Pengertian *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti keluarga dan lain-lain sehingga tidak terjadi masalah antara kehidupan keluarga dengan karier sehingga adanya peningkatan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Moorhead dan Graffin dalam Prasetyo (2019:24) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri hadir dengan serangkaian kekuatan yang dapat digunakan setiap orang untuk menyeimbangkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dengan tanggung jawab lainnya. Menurut Hudson, keseimbangan waktu merupakan contoh perusahaan yang menjunjung tinggi *Work-Life Balance*. Keseimbangan kehidupan kerja adalah tujuan yang sangat penting, namun proporsi

waktu yang disisihkan untuk bekerja dan kesenangan pribadi, keluarga ataupun orang-orang di sekitar kita juga penting.

Ada beberapa aspek *Work-Life Balance* menurut (Hudson 2005) yaitu:

a) *Time Balance (Keseimbangan waktu)*

Hal ini mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk kariernya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau lainnya selain karir.

b) *Involvement Balance (Keseimbangan keterlibatan)*

Keseimbangan keterlibatan mental karyawan dalam memenuhi tuntutan peran dalam tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan dalam diri individu seperti tingkat stres dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

c) *Satisfaction Balance (Keseimbangan kepuasan)*

Tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, karyawan memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam maupun diluar pekerjaan karyawan.

Dimensi *Work-Life Balance*

Fisher, Buger, dan Smith dalam (Wicaksana et al. 2020:138) menyatakan bahwa ada empat dimensi pembentuk *Work-Life Balance*, yaitu:

a.) Gangguan Pekerjaan Dengan Kehidupan Pribadi

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit menyeimbangkan waktu untuk kehidupan pribadinya seperti waktu bersama keluarga.

b.) Gangguan Kehidupan Pribadi dengan pekerjaan

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, individu memiliki masalah dengan keluarganya atau kehidupan pribadi lainnya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c.) Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerjaan

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu meningkatkan kemampuan individu dalam dunia pekerjaan. Misalnya, apabila hati individu merasa bahagia dikarenakan sesuatu hal dalam kehidupan pribadinya maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja dapat menyenangkan.

d.) Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan membuat peningkatan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, kemampuan yang dimiliki individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam kehidupan pribadi sehari-hari.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Ahmad (1996) ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) seseorang, yaitu :

a) Waktu

Mengenai lamanya waktu yang dihabiskan di tempat kerja atau lamanya jam atau waktu kerja.

b) Jadwal

Serangkaian rencana kegiatan yang harus dilakukan karyawan di luar dan di dalam lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.

c) Kelelahan

Keadaan di mana menurunnya kapasitas dan efisiensi yang dimiliki seseorang dalam bekerja dan berkurangnya prestasi kerja disertai perasaan Lelah.

Indikator-indikator *Work-life Balance*

Indikator-indikator dalam mengukur *Work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam paangemanan et al.,(2017) yaitu:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* mengarah pada jumlah waktu yang diberikan individu, baik untuk pekerjaan ataupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), mengarah pada jumlah maupun tingkat keterlibatan secara komitmen dan psikologis pada individu dalam pekerjaannya dan hal-hal di luar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Mengarah pada jumlah atau tingkat kepuasan pada individu terhadap kegiatan pekerjaannya dan hal-hal di luar pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Jl. Jipang raya perumahan villa mega sari blok i no.12, Gunung Sari, Makassar

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang peneliti tempuh sebagai penunjang dalam proposal ini yaitu:

- a. *Indept Interview (Wawancara Mendalam)*, yaitu penelitian yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data serta informasi dari informan. Wawancara dibantu dengan alat perekam suara ponsel. Teknik pengumpulan data ini mendasar pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, serta pengetahuan atau keyakinan pribadi karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Adapun menurut Lexy J. Moleong (2014:186) menyatakan

wawancara adalah percakapan yang memiliki maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang memberi pertanyaan dan terwawancara (*Interviewee*) memberikan jawaban dari pertanyaan itu. Adapun maksud diadakannya wawancara, seperti menurut Licolndan Guba (dalam Lexy J. Moleong, 2014:186) yaitu untuk mengetahui mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi serta tuntutan terhadap kepedulian mengenai situasi sosial (*setting social*).

- b. Studi Literatur (*Studi Pustaka*), yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menemukan landasan teori dari topik yang diangkat dengan menelusuri dan mengumpulkan sumber berupa jurnal, buku, dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Nazir (2013:93) Studi literatur merupakan Teknik mengumpulkan data dengan melakukan analisis terhadap literatur, buku, catatan, dalam laporan lainnya yang saling berkaitan.

Jenis dan Sumber Data

Adapun Jenis dan sumber data yang dibutuhkan peneliti dalam penulisan proposal ini:

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yaitu data non-numerik dan bersifat deskriptif diperoleh langsung dari PT. Putra Celebes Utama Mandiri, data yang terkumpul merupakan kata-kata dan lebih spesifik dengan karakteristik atau sifat. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam Teknik dalam proses pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi, observasi, dan indept Interview (wawancara mendalam). Data yang berbentuk lain dapat diperoleh melalui rekaman suara, gambar, dan video.

2) Sumber Data

Sumber data merupakan subjek yang diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Menurut **V. Wiratna Sujarweni (2018)** Sumber data merupakan subjek yang mana asal data penelitian diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara atau kuesioner dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut informan, yaitu orang yang memberi respons atau jawaban atas pertanyaan baik lisan maupun tertulis.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari perusahaan dengan melakukan pengamatan langsung dan wawancara dengan karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri yang berwenang memberikan informasi yang berhubungan dengan pembahasan dalam penulisan proposal ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel, majalah, dan lain sebagainya. Data yang telah diperoleh dari data sekunder tersebut tidak perlu untuk diolah lagi.

Metode Analisis

Analisis data adalah proses yang mencakup mencari dan menyusun dengan sistematis data hasil wawancara, dokumentasi dan observasi dengan cara mengorganisasikan dan memilih data penting serta data mana yang perlu dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami (Sugiyono, 2007: 333-345). Adapun Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, Menurut Miles dan Hubberman (Sugiyono, 2007:204) adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan Langkah terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Adapun Langkah-langkah tersebut sebagai berikut:

a. Reduksi data

Reduksi data adalah penyederhanaan dan penggolongan melalui seleksi, memfokuskan keabsahan data mentah sehingga membentuk informasi menjadi bermakna, sehingga memudahkan dalam menarik kesimpulan.

b. Penyajian data

Penyajian data yang digunakan pada data kualitatif adalah data yang berbentuk naratif. Penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara terperinci dan sistematis agar mudah dipahami.

c. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap paling akhir dalam analisis data yang dilakukan guna melihat setiap reduksi data tetap yang mengaju pada rumusan masalah yang hendak dicapai.

Data Deskriptif

Peneliti telah berhasil melaksanakan observasi lapangan dan dilanjutkan dengan proses pengambilan data berupa wawancara pada beberapa partisipan dalam penelitian ini. Partisipan yang telah diwawancarai sebanyak 5 orang. Mereka berasal dari berbagai jenis posisi di PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Peneliti pertama kali berkunjung pada objek penelitian bertemu dengan Ibu Risda Yusuf selaku HRD pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Kedatangan peneliti disambut dengan baik oleh yang bersangkutan. Maksud dan tujuan kedatangan peneliti telah diketahui sebelumnya oleh yang .bersangkutan sehingga peneliti merasa dimudahkan dalam melakukan proses pengambilan data. Proses pengambilan data berjalan dengan baik selama kurang lebih 10-30 menit. Selama proses wawancara, peneliti melakukan wawancara sebagai proses pengambilan data dengan cara merekam suara atau audio dan melakukan dokumentasi kegiatan wawancara dalam bentuk foto. Setelah peneliti sukses menghimpun data di lapangan dengan seluruh partisipan, peneliti selanjutnya

melakukan proses pengolahan data. Proses pengolahan data dilakukan sesuai kaidah-kaidah dalam melakukan penelitian kualitatif.

Yang pertama peneliti memindahkan hasil rekaman suara ke dalam bentuk teks kata-kata yang biasa disebut wawancara. Dari transkrip wawancara lalu kemudian peneliti masukkan ke dalam bentuk tabel matriks. Tabel matriks berisi semua transkrip wawancara secara terperinci dari seluruh partisipan. Tabel matriks memudahkan peneliti dalam menemukan *codes* yaitu inti dari rangkaian kalimat dari percakapan masing-masing partisipan. Berikutnya temuan *codes* ini peneliti akan mengelompokkan kata sesuai dengan sinonim dan padanan *kata* yang maknanya sama sehingga menemukan temuan baru yang disebut *sub-categories*. *Sub-categories* yang berisi kesatuan dari *codes* yang sama sehingga bentuk *sub-categories* ini dapat dirangkum berdasarkan penjelasan yang sejenis sehingga menjadi *categories*. Jika *categories* sudah ditemukan maka memudahkan peneliti untuk membuat penyusunan interpretasi dan hasil yang ada pada bab ini.

Interpretasi ini nantinya akan peneliti masukkan ke dalam lampiran validasi data berupa *form member checkin technique*. Berikut validasi data ini akan diperiksa secara langsung oleh partisipan. Jika partisipan telah menyetujui atas isi yang telah peneliti tuangkan ke dalam *form* tersebut maka peneliti akan mempersilahkan partisipan untuk melakukan *checklist form* validasi data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. Peneliti mengambil pertimbangan pada perusahaan ini dikarenakan memiliki aktivitas pekerjaan yang cukup padat.

Profil Informan

Informan yang ada dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Jenis kelamin informan yaitu 3 perempuan. Dengan jumlah sampel tersebut maka peneliti sudah mendapat informasi-informasi yang diperlukan. Informan penelitian ini merupakan karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri yang Bernama Ibu Dewi, Ibu Sari, Ibu Dian. Seluruh nama informan sengaja disamarkan guna menjaga rahasia identitas informan. Berikut profil dari 3 informan:

- a. Ibu Dewi selaku informan 1 merupakan seorang perempuan berusia 26 tahun dengan lama bekerja selama kurang lebih 2 tahun. Pendidikan terakhir Ibu Dewi adalah Sarjana S1. Status belum menikah. Gaji per bulannya Rp. 7.000.000,- (Tujuh juta rupiah) dengan jabatan *Human resource development*. Peneliti bertemu informan di kantor pada tanggal 10 Oktober 2023. Peneliti mewawancarai pada jam 11:15-11:25.
- b. Ibu Sari selaku informan 2 merupakan seorang perempuan berusia 45 tahun dengan lama bekerja kurang lebih 13 tahun. Pendidikan terakhir Ibu Sari adalah Sarjana S1. Status Ibu Sari menikah dikaruniai 3 anak. Gaji per

bulannya Rp. 6.500.000.- (Enam juta lima ratus ribu rupiah) dengan jabatan Supervisor. Peneliti bertemu informan di kantor pada tanggal 10 Oktober 2023. Peneliti mewawancarai pada jam 11:30-11:45.

- c. Ibu Dian selaku informan 3 merupakan seorang perempuan berusia 27 dengan lama bekerja kurang lebih 3 bulan. Pendidikan terakhir Ibu Dian adalah Sarjana S1. Status Ibu Dian belum menikah. Gaji per bulannya Rp. 5.000.000.- (Lima juta rupiah) dengan jabatan Admin Invoice. Peneliti bertemu informan di kantor pada tanggal 10 Oktober 2023. Peneliti mewawancarai pada jam 11:50-12:15.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work- Balance*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri.

Sebagai seorang karyawan tentunya membutuhkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di luar dari pekerjaan, sederhananya ini merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan bisa mengatur waktu maupun energi yang seimbang dalam pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan berkeluarga dan rekreasi.

Bekerja sebagai karyawan pada perusahaan telekomunikasi tentu menjadi suatu pilihan seorang karyawan, keinginan memilih pekerjaan ini karena adanya berbagai alasan. Bekerja pada perusahaan telekomunikasi ini tidaklah muda karena karyawan harus selalu dituntut memperhatikan bagian dari pekerjaan masing-masing baik itu di kantor maupun di rumah. Keputusan bekerja pada perusahaan telekomunikasi tentunya akan dihadapkan dengan kondisi dimana karyawan harus bisa membagi waktu, tenaga, maupun pikiran agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap informan mengenai pentingnya *work-Life Balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan dengan informan Ibu Dewi mengenai apakah *work-Life Balance* penting bagi ibu?

“Bagi saya penting apalagi untuk gen Z seperti saya karena untuk karyawan yang *range* umurnya 20-30 itu masih sangat membutuhkan hal ini untuk menyeimbangkan pekerjaan yang bisa dibilang tidak ada hentinya dengan hal di luar pekerjaan.”

Dengan tuntutan pekerjaan yang tidak ada hentinya sebagai karyawan Ibu Dewi sangat memerlukan keseimbangan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya agar bisa lebih produktif. Bekerja terus menerus tanpa istirahat dapat menimbulkan kinerja yang merosot dan bisa merusak bidang kehidupan yang lain. Sebagai mana hasil wawancara dari informan Ibu Sari mengenai bagaimana tuntutan pekerjaan di dunia telekomunikasi?

“Tuntutannya mungkin lebih mengambil waktu karena kita harus *full* dan *stay* untuk pekerjaan ini tapi lebih ke monitor saja selebihnya bisa dikerjakan *online* melalui *handphone* (Whatsapp).”

Bagi seorang karyawan tuntutan pekerjaan mungkin sangat penting walaupun menguras waktu sehingga sulit membagi waktu untuk kehidupan diluar pekerjaan walaupun bagi Ibu Sari pekerjaan ini harus di monitor terus menerus selebihnya dikerjakan secara *online* melalui *handphone* (WhatsApp) akan tetapi waktu untuk kehidupan pribadi seperti waktu untuk keluarga bagi Ibu Sari yang telah berkeluarga akan lebih sedikit karena harus memantau pekerjaan terus menerus. Hal ini selaras dengan ungkapan salah satu informan Ibu Dian saat ditanyakan mengenai, Bagaimana menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan?

“Kalau ada waktu *free* kita gunakan sebaik mungkin, namun tetap memantau pekerjaan juga seperti *handphone*, jadi dibawa santai saja.”

Mengatur waktu dengan sebaik mungkin juga sangat penting agar keduanya mendapatkan porsi waktu yang sesuai antara waktu bersama keluarga dan pekerjaan. Dengan mengatur waktu dengan baik maka pekerjaan maupun kehidupan pribadi akan seimbang. Banyak cara yang bisa dilakukan agar tidak selalu berfokus pada pekerjaan saja seperti melakukan liburan sejenak pada saat akhir pekan bersama keluarga atau rekan kerja, cara tersebut juga dapat mengurangi jenuh dan stres bekerja, sesuai dengan pemaparan dari informan Ibu Dewi Ketika ditanyakan, Pada saat *weekend* atau akhir pekan apakah ada acara yang dilaksanakan kantor semacam *holiday* atau makan bersama?

“Ada sesekali kalau akhir pekan makan bersama di luar biasa juga dikantor sambil ngobrol untuk kurangi stres selama bekerja.”

Semakin tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*) maka akan meningkatkan kinerja karyawan, permasalahan akan timbul jika pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang. oleh karena karyawan harus pandai mengambil waktu luang untuk beristirahat sembari berkumpul dengan keluarga dirumah. Sebagaimana informan Ibu Dian saat ditanyakan, Pada saat *weekend* apakah tetap bekerja dikantor atau *family time*?

“Di sini hari Sabtu kita masuk jam 10.00-14.00 tapi itu opsional kalau mau berkantor bisa, kalau tidak juga tidak masalah namun, tetap bekerja dari mana saja seperti memantau pekerjaan sesekali. Pada saat hari minggu, saya gunakan baik-baik waktunya karena hari Minggu hari libur.”

Dari seluruh hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan ketiga informan maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada karyawan yang memiliki kemampuan untuk manajemen dan menyeimbangkan kedua peran maupun tugas, dimana pekerjaan kantor dan kehidupan pribadi sangat mempengaruhi proses kerja dan kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang

berkualitas dan maksimal. Berkaitan dengan hasil wawancara mendalam bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*) yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat hingga mampu mencapai kualitas yang baik. Adapun manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*), yaitu dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, serta Kesehatan mental dan fisik. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*) yang baik, berkualitas, dan sukses dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik yang sejalan dengan konsep (*Work- Balance*).

KESIMPULAN

Dengan menerapkan Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) karyawan diharapkan bisa menetapkan pendirian yang tetap antara karir pada pekerjaan dan pada kehidupan (waktu luang, *family time*, dan pengembangan spiritual). Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak dapat di campur adukkan, hal ini menjadikan informan memiliki sedikit waktu untuk kehidupan pribadinya karena lebih banyak waktu untuk pekerjaannya. Oleh karena itu penerapan Keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*) yang tepat diharapkan mampu menciptakan etos kerja karyawan yang unggul, karyawan yang memiliki Keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*) yang baik merupakan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi, selain itu karyawan juga lebih Bahagia dan lebih kreatif karena lingkungan luar kantor seperti keluarga maupun pertemanan yang mendukung pertumbuhannya, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) yang baik maka kinerjanya cenderung menurun dan bisa merusak bagian kehidupan lainnya. hal ini bisa saja disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan pada dunia telekomunikasi. Oleh karena itu sangat penting bagi karyawan PT. Putra Celebes Utama Mandiri menjaga kualitas Keseimbangan kehidupan kerjanya.

SARAN

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti mengenai Keseimbangan kehidupan kerja (*Work- Balance*) dari berbagai kalangan profesi, tidak hanya pada karyawan saja. Karena masih banyak kalangan profesi lain dengan tingkat kesibukan dan kepadatan aktivitas pekerjaan yang memiliki peluang untuk diteliti. Segala temuan maupun fakta dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dasar bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Gramedia Blog, "Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat, dan Ruang Lingkup", Oktober 10, 2023,
<https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
<https://eprints.ums.ac.id/3701/2/A2100400>

- Ppsdmaparatur, "Istilah Work Life Balance(WLB)", Oktober 10, 2023, https://www.google.com/search?q=work++Balance+artinya&sca_esv=570966760&source=hp&ei=gMkeZamVLJnP2roPuyZqAo&iflsig=AO6bgOgAAAAAZR7XkEdBCUv0nrd2CxbojQRwiFV2Is0b&oq=work++Balance&gs_lp=Egdnd3Mtd2l6lhF3b3JrIGxpZmUgYmFsYW5jZSoCCAAyBRAAGIAEmggQABiABBixAzIFEAAyGAQyBRAAGIAEmgUQABiABDI FEAAyGAQyBRAAGIAEmgUQABiABDI FEAAyGAQyBRAAGIAEsNMyUaBYhidwAHgAkAEAmAHUaaABhhOqAQYwLjE2LjG4AQHIAQD4AQHCAGsQABiABBixAxiDacICErAugIAEgLEdGIMBGMcBGNEdwgILEAAyigUYsQMYgwHCAGUQLhiABMICCxAugIoFGLEdGIMBwgILEc4Yg,YxwEyrwE&sclient=gws-wiz
- Artikel DJKN, "WorkLife BalanceSebagai Gaya Hidup", Oktober 10, 2023, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palangkaraya/baca-artikel/13616/Work-Balance-Sebagai-Gaya-Hidup.html#:~:text=Work%20Balance%20sendiri%20memiliki%20makna,kehidupannya%20antara%20lain%20Keseimbangan%20Waktu>
- Muchlisin Riadi, "Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work- Balance)", Oktober 10, 2023, <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/keseimbangan-kehidupan-kerja-work--Balance.html>
- Ramadhani, M. "ANALISIS PEnGARUh KeseimbanganKEhIDUpAN-KErJA TERHADAP KESUKSESAN KARIER (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2, no. 1 (2012).
- Repository, "Kajian Penelitian Work- Balance", Oktober 10, 2023, <http://repository.stei.ac.id/9327/7/bab%202.pdf>
- Kompas, "Pengertian Kinerja menurut ahli", Oktober 10, 2023, <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/14/120000969/pengertian-kinerja-menurut-ahli?page=all>
- Republika, Karyawan Marah Ketika Terima Email Kerja di Luar Jam Kantor, Oktober 10, 2023, <https://sharia.republika.co.id/berita/nmuj8o/karyawan-marah-ketika-terima-email-kerja-di-luar-jam-kantor>
- Shindy Latifah, "Keseimbangan Kehidupan Kerja", Oktober 10, 2023, https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1867/8/Unikom_Shindy%20Latifah%20Ar%20Rohmah_11_BAB%20II.pdf
- Ppsdmaparatur, "Work Life Balancesebagai Kebutuhan", Oktober 10, 2023, <https://ppsdmaparatur.esdm.go.id/berita/work--Balance-sebagai-kebutuhan>
- Institut Bisnis dan Informatika Kwik Klan Gle, "Landasan Teori: Work Balance", Oktober 10, 2023, <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/932/3/BAB%20II%20KAJIAN%20PUSAKA.pdf>

Nusa, "Fenomena Work Life Balancedi Indonesia", Oktober 10, 2023,
<https://www.nusa.id/fenomena-work--Balance-di-indonesia>

Universitas Islam Indonesia, "Work Balance, Definisi", Oktober 10, 2023,
<https://dspace.uui.ac.id>

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya, 2012.

Prof. Dr. Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.