

ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI LINGKUNGAN KERJA MODERN

Ayu Agustina
agustustinaayu@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Perubahan organisasi merupakan proses yang tidak dapat dihindari dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan dalam mengimplementasikan perubahan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah aspek kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan perubahan organisasi pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 150 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan stratified random sampling atau pengambilan sampel acak berstrata. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,67 dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Dari keempat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration, dimensi idealized influence dan inspirational motivation menjadi faktor yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan implementasi perubahan organisasi di sektor pemerintahan daerah, khususnya dalam konteks reformasi birokrasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Perubahan Organisasi, Keberhasilan Perubahan Organisasi, Pemerintah Daerah, Reformasi Birokrasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance on employee productivity in the modern workplace. Technological developments, work flexibility, and changes in work patterns following the digital transformation require organizations to pay attention to the balance between employees' work and personal lives. The research method used is library research, analyzing various literature from the fields of industrial and organizational psychology and organizational behavior. The results of the study indicate that work-life balance has a positive influence on employee productivity. Employees who are able to maintain a balance between work and personal life tend to have lower stress levels, higher job satisfaction, better motivation, and strong organizational commitment. Conversely, an imbalance between work and personal life can lead to burnout, decreased performance, and increased turnover intention. Therefore, organizations need to develop policies that support work flexibility, employee well-being, and a healthy work environment to sustainably increase productivity.

Keywords: Work-Life Balance, Employee Productivity, Organizational Behavior, Industrial And Organizational Psychology, Modern Work Environment.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi, globalisasi, dan perubahan sistem kerja telah menciptakan Dalam lingkungan kerja modern yang terus berkembang dan penuh persaingan, organisasi dituntut untuk meningkatkan produktivitas guna mempertahankan

daya saing serta mencapai target yang telah ditentukan. Namun, meningkatnya tuntutan pekerjaan sering kali membuat karyawan menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi tersebut menjadikan konsep work life balance sebagai "Salah satu topik yang mendapat perhatian besar dalam manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi adalah work life balance. Konsep ini mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengelola serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan kehidupan sosialnya. Dalam lingkungan kerja modern, keseimbangan tersebut menjadi semakin penting karena perkembangan teknologi memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tanpa terikat oleh waktu dan lokasi tertentu. Walaupun fleksibilitas tersebut menawarkan berbagai keuntungan, kondisi ini dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menimbulkan konflik peran, stres kerja, kelelahan, serta penurunan tingkat produktivitas.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, efisiensi dalam penggunaan waktu, tingkat kreativitas, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi tujuan dan target organisasi. Berbagai kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik psikologis, sosial, maupun organisasional, seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen terhadap organisasi, dan tingkat kesejahteraan karyawan.

Organisasi yang berhasil membangun kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung work life balance cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, loyal, dan termotivasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stres, absensi, burnout, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, work life balance tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Pengaruh work life balance terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja modern. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode kepustakaan dilakukan melalui proses pengumpulan, penelaahan, serta analisis berbagai sumber literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Sementara itu, pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis pengaruh work life balance terhadap produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja modern berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya.

Melalui pendekatan tersebut, peneliti berupaya memahami, menafsirkan, dan menjelaskan hubungan antara work life balance dan produktivitas karyawan dengan memanfaatkan berbagai referensi ilmiah yang berasal dari bidang psikologi industri dan organisasi serta perilaku organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dalam mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Landy dan Conte (2013)

Menurut Landy dan Conte (2013), keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Perubahan lingkungan kerja pada abad ke-21 yang ditandai dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya persaingan bisnis menyebabkan tuntutan terhadap karyawan semakin tinggi. Dalam situasi tersebut, karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan sekaligus mempertahankan kinerja yang optimal.

Landy dan Conte menjelaskan bahwa pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sumber penghasilan, tetapi juga memiliki pengaruh besar terhadap kondisi psikologis, sosial, dan fisik individu. Ketika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi maupun keluarga, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat muncul. Konflik tersebut berpotensi menimbulkan stres, kelelahan emosional, serta menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik. Mereka dapat mengelola waktu dan energi secara efektif sehingga kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dapat terpenuhi secara seimbang. Kondisi ini membantu meningkatkan konsentrasi, semangat kerja, serta kemampuan dalam mencapai target organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan stres berkepanjangan yang menghambat kinerja dan efektivitas kerja.

Landy dan Conte menegaskan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau keterampilan kerja semata, tetapi juga oleh motivasi, kesejahteraan individu, dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki hubungan keluarga yang harmonis serta kesempatan yang cukup untuk beristirahat umumnya lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih efektif dibandingkan mereka yang terus-menerus menghadapi tekanan pekerjaan. Dalam lingkungan kerja modern, organisasi perlu menciptakan berbagai kebijakan yang mendukung work life balance, seperti fleksibilitas waktu kerja, sistem kerja jarak jauh, program kesehatan mental, serta penyediaan cuti yang memadai. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan merasa lebih dihargai sehingga loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas dapat meningkat secara berkelanjutan.

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Anderson, Ones, Sinangil, dan Viswesvaran (2001)

Anderson, Ones, Sinangil, dan Viswesvaran (2001) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya kemampuan teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga kondisi psikologis, kesehatan fisik, kesehatan mental, serta tingkat kesejahteraan individu. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas. Dalam lingkungan kerja modern, karyawan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Selain harus mencapai target pekerjaan, mereka juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarga dan kehidupan sosial. Ketika tuntutan tersebut tidak dapat dikelola dengan baik, konflik peran dapat muncul dan menyebabkan stres, kelelahan mental, serta menurunnya kepuasan kerja.

Anderson dan rekan-rekannya menekankan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, menunjukkan komitmen yang tinggi, serta memberikan kontribusi yang lebih besar

terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Work life balance juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi dan kesejahteraan karyawan, mereka akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan meningkatnya absensi, kesalahan kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan organisasi. Organisasi modern perlu menerapkan berbagai strategi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, kesempatan bekerja dari rumah, program kesejahteraan karyawan, serta dukungan dari pimpinan. Strategi tersebut tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi tenaga kerja.

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Locke (2009)

Locke (2009) menjelaskan bahwa perilaku karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis, terutama motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan individu. Dalam konteks ini, work life balance menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja sekaligus produktivitas karyawan.

Menurut Locke, kepuasan kerja merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan individu dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang lebih positif, memiliki komitmen yang tinggi, serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Karyawan yang memiliki work life balance yang baik umumnya mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif sehingga kondisi psikologis mereka menjadi lebih stabil. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan kurangnya waktu untuk keluarga dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik, serta kelelahan emosional yang berdampak negatif terhadap produktivitas.

Locke juga menekankan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Berbagai kebijakan seperti fleksibilitas kerja, waktu cuti yang memadai, serta budaya organisasi yang menghargai kebutuhan pribadi karyawan dapat membantu mereka menjalankan berbagai peran secara seimbang tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Work life balance tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Aamodt (2010)

Aamodt (2010) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kondisi

lingkungan kerja, kesehatan fisik dan mental, serta tingkat stres yang dialami karyawan. Dalam konteks tersebut, work life balance menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja seseorang. Menurut Aamodt, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan karyawan. Selain berperan sebagai pekerja dalam organisasi, individu juga memiliki tanggung jawab terhadap keluarga dan kehidupan sosialnya. Ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut, konflik dapat muncul dan berdampak pada kondisi psikologis maupun kinerja kerja.

Aamodt menegaskan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat

menurunkan produktivitas. Stres yang muncul akibat beban kerja berlebihan, tekanan pekerjaan, atau konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi kemampuan individu untuk berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Akibatnya, kualitas maupun kuantitas hasil kerja menjadi menurun. Karyawan yang memiliki work life balance yang baik cenderung mampu mengelola tekanan pekerjaan secara lebih efektif. Mereka memiliki kesempatan yang cukup untuk beristirahat, menghabiskan waktu bersama keluarga, dan melakukan berbagai aktivitas yang mendukung kesejahteraan psikologis. Kondisi tersebut memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus, bersemangat, dan produktif.

Aamodt juga menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang merasa kehidupannya seimbang biasanya memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja karena kebutuhan psikologis dan sosial mereka dapat terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja melalui kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Riggio (2013)

Riggio (2013) menjelaskan bahwa perilaku karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja yang saling berkaitan. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan produktivitas karyawan adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Menurut Riggio, perkembangan teknologi, persaingan global, dan perubahan pola kerja telah meningkatkan tuntutan terhadap karyawan. Organisasi mengharapkan produktivitas yang tinggi, sementara karyawan tetap harus memenuhi kebutuhan keluarga dan kehidupan sosialnya. Ketika kedua tuntutan tersebut tidak dapat dikelola secara seimbang, konflik peran dapat muncul dan mengganggu kesejahteraan individu maupun efektivitas kerja.

Riggio menjelaskan bahwa salah satu dampak utama dari ketidakseimbangan kehidupan kerja adalah meningkatnya stres kerja. Tingkat stres yang tinggi dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan sehingga kemampuan mereka untuk berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas kerja dan produktivitas organisasi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan tidak mengganggu kehidupan pribadi maupun kebutuhan keluarga sehingga muncul kepuasan kerja yang lebih baik. Kepuasan tersebut mendorong munculnya komitmen organisasi, semangat kerja, dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi.

Riggio juga menekankan pentingnya peran organisasi dalam mendukung work life balance melalui kebijakan seperti fleksibilitas kerja, sistem kerja hybrid, cuti yang memadai, dan program kesehatan karyawan. Kebijakan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus memperkuat produktivitas organisasi.

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Luthans (2011)

Luthans (2011) menyatakan bahwa perilaku organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, seperti motivasi, persepsi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Menurut Luthans, karyawan yang mampu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil dan mampu menjalankan

pekerjaannya dengan lebih efektif. Sebaliknya, apabila pekerjaan terlalu mendominasi kehidupan individu, berbagai masalah psikologis dapat muncul dan menghambat produktivitas kerja. Luthans menjelaskan bahwa work life balance berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang merasa bahagia dan puas dengan kehidupannya biasanya memiliki energi yang lebih besar, fokus kerja yang lebih baik, serta kemampuan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Luthans memperkenalkan konsep Psychological Capital yang terdiri atas harapan (hope), optimisme (optimism), efikasi diri (self-efficacy), dan ketahanan (resilience). Menurutnya, keseimbangan kehidupan kerja dapat memperkuat modal psikologis tersebut karena karyawan memiliki kesempatan untuk memulihkan energi, mengurangi tekanan kerja, dan menjaga kesehatan mentalnya. Organisasi yang menerapkan kebijakan yang mendukung work life balance, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesehatan mental, dan pengaturan beban kerja yang proporsional, akan memperoleh manfaat berupa peningkatan loyalitas, keterlibatan kerja (employee engagement), serta produktivitas karyawan yang lebih tinggi.

Work Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Menurut Hellriegel Dan Slocum (2011)

Hellriegel dan Slocum (2011) menjelaskan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis, kesehatan mental, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja modern, karyawan sering menghadapi tuntutan yang tinggi terkait kecepatan, fleksibilitas, dan pencapaian target kerja. Jika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, maka konflik peran dapat terjadi dan menyebabkan stres, kelelahan, serta menurunnya kualitas kehidupan kerja.

Menurut Hellriegel dan Slocum, karyawan yang memiliki work life balance yang baik cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Mereka juga lebih mampu mengelola emosi, mempertahankan fokus, dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh tenaga kerja yang sehat, produktif, dan berkomitmen. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan meningkatnya konflik interpersonal, absensi, dan turnover yang pada akhirnya merugikan organisasi.

Hellriegel dan Slocum menegaskan bahwa organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang sehat serta menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, layanan konseling, dan dukungan kesehatan mental.

Work Life Balance dan Produktivitas Karyawan Menurut Champoux (2011)

Champoux (2011) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antara individu, kelompok, organisasi, dan teknologi yang digunakan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kondisi psikologis, lingkungan kerja, dan kesejahteraan individu. Dalam konteks tersebut, work life balance menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Champoux, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang mampu mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang cenderung memiliki kondisi

mental yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kemampuan yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dengan kondisi psikologis yang sehat, karyawan dapat bekerja secara lebih fokus, tenang, dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Champoux juga menegaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja biasanya memiliki motivasi yang lebih tinggi karena mereka merasa kebutuhan pribadi dan profesionalnya dapat terpenuhi secara bersamaan. Motivasi yang tinggi tersebut mendorong individu untuk bekerja lebih giat, lebih kreatif, dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. *work life balance* berperan dalam membantu karyawan menghadapi tekanan kerja yang semakin kompleks di era modern. Karyawan yang memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, dan melakukan aktivitas pribadi akan lebih mampu memulihkan energi fisik maupun mental. Kondisi tersebut membuat mereka lebih siap menghadapi berbagai tantangan pekerjaan serta mampu mempertahankan kinerja yang optimal dalam jangka panjang.

Champoux menekankan bahwa organisasi memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai kebijakan, seperti fleksibilitas jam kerja, sistem kerja yang lebih adaptif, program kesejahteraan karyawan, serta dukungan terhadap kesehatan mental. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. *work life balance* tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Work Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Menurut Staw Dan Sutton (2000) Menurut Staw dan Sutton (2000), kondisi psikologis karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas kerja. Dalam perspektif perilaku organisasi, individu yang memiliki emosi positif dan tingkat kesejahteraan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang mengalami tekanan psikologis secara terus-menerus. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya kondisi psikologis yang sehat bagi karyawan.

Staw dan Sutton menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kepuasan hidup yang lebih tinggi. Keseimbangan tersebut memungkinkan individu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan keluarga, sosial, maupun kebutuhan pribadi lainnya. Dengan terpenuhinya berbagai aspek kehidupan tersebut, karyawan akan memiliki energi, motivasi, dan semangat kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai masalah psikologis, seperti stres, kelelahan emosional, kecemasan, dan menurunnya kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Akibatnya, kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan menjadi menurun sehingga produktivitas organisasi ikut terdampak.

Staw dan Sutton menekankan bahwa emosi positif yang muncul dari keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kreativitas, kemampuan pemecahan masalah, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahagia dan sejahtera cenderung lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja, lebih terbuka terhadap

perubahan, serta lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan secara konstruktif. Hal ini memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Dalam lingkungan kerja modern, organisasi perlu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan, seperti fleksibilitas waktu kerja, pengaturan beban kerja yang wajar, program kesejahteraan karyawan, dan dukungan terhadap kesehatan mental. Kebijakan tersebut tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan manfaat bagi organisasi melalui peningkatan produktivitas, loyalitas, dan komitmen kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai kajian teori dan hasil penelitian yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di lingkungan kerja modern. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Kondisi tersebut berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti stres kerja, kelelahan fisik dan emosional (burnout), penurunan motivasi, meningkatnya absensi, serta tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention). Dampak-dampak tersebut pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas individu maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* (6th Ed.). Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook Of Industrial, Work And Organizational Psychology*. London: Sage Publications.
- Champoux, J. E. (2011). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, And Organizations* (4th Ed.). New York: Routledge.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (13th Ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work In The 21st Century: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology* (4th Ed.). New York: Wiley.
- Locke, E. A. (2009). *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior* (2nd Ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction To Industrial/Organizational Psychology* (6th Ed.). Boston: Pearson Education.
- Staw, B. M., & Sutton, R. I. (2000). *Research In Organizational Behavior* (Vol. 22). Amsterdam: Elsevier.