

Work-Life Balance

Kelompok 9

Dosen: Dr. Rahayu Endang Suryani,
M.M







Nama Anggota Kelompok

Nichole Claudia Pavita
(2214290073)

Salma Huwaina K.
(2314290011)

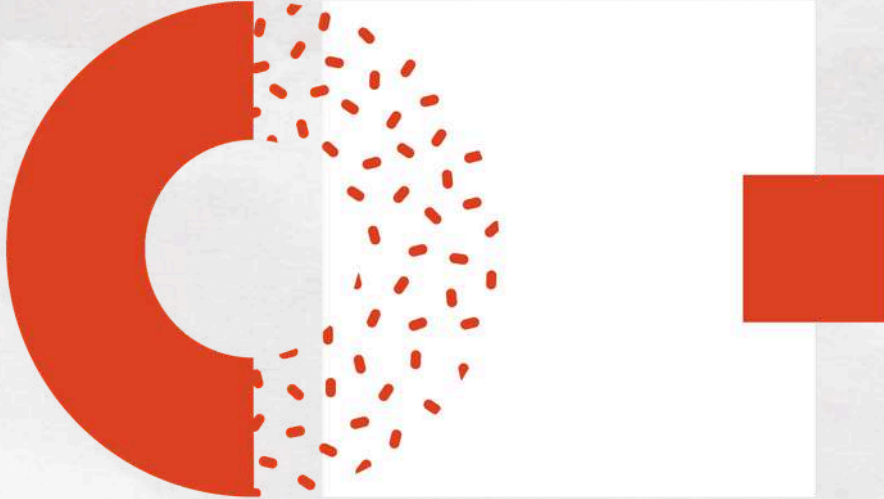
Muhamad Rizki
(2314290036)



Pengertian Work-Life Balance

work-life balance berarti seorang karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah, dan peran kehidupan lainnya.





Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-life Balance

1. Karakteristik Pekerjaan

Beban kerja yang berat sering menjadi hambatan utama dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik Pribadi

Sifat kepribadian, seperti kemampuan mengatur waktu dan menangani tekanan, juga berperan dalam keberhasilan mencapai keseimbangan kerja dan hidup.

3. Faktor Lingkungan

Hubungan sosial yang baik, baik dalam lingkungan kerja maupun di luar, memberikan dukungan emosional yang penting untuk mencapai keseimbangan tersebut.

Analisis Jurnal

N Nurkhofifah:

Hasil yang diperoleh yaitu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Made Susilawati
(2024):

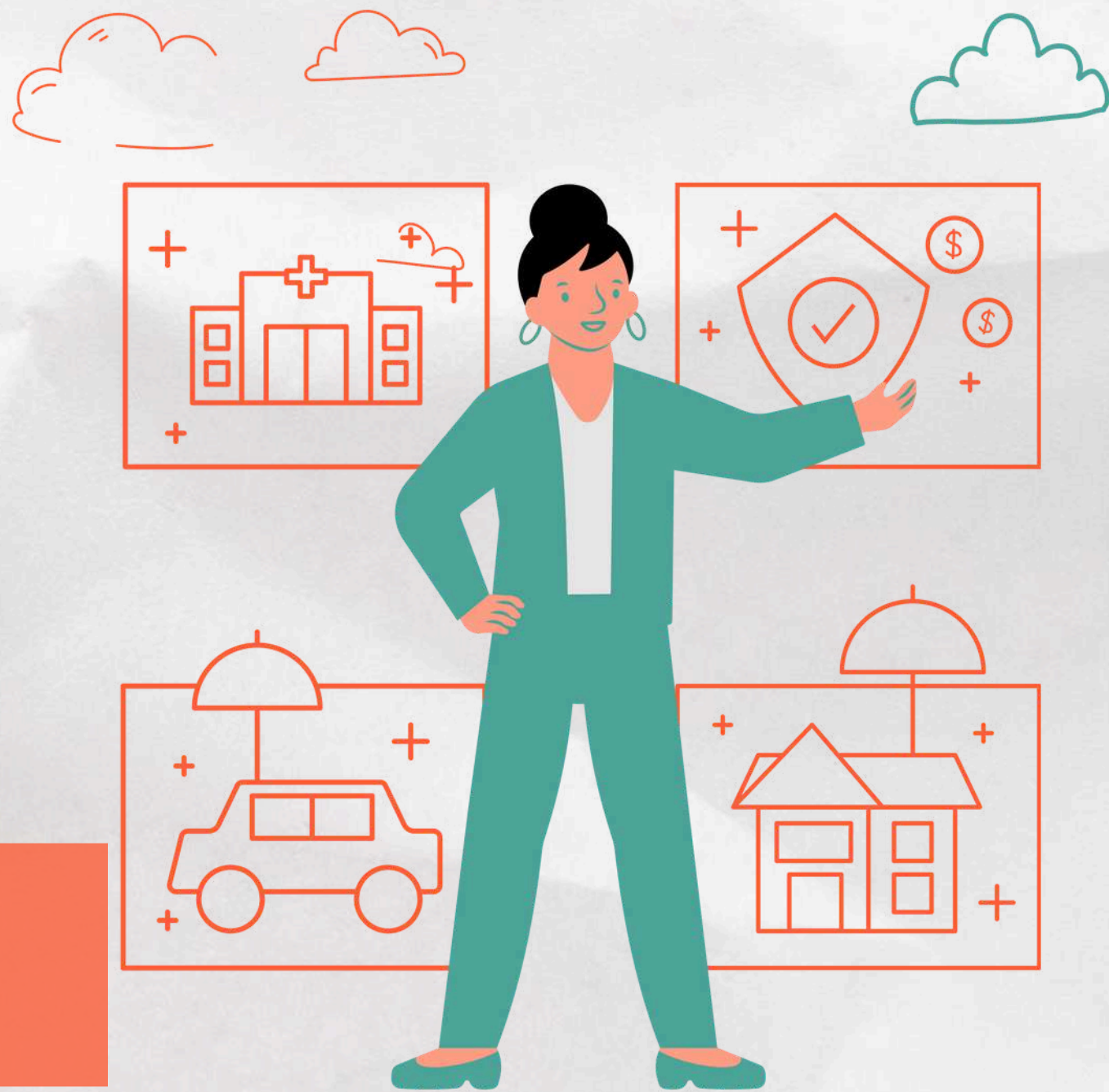
Praktik work-life balance dan kehidupan pribadi sangat penting bagi kesejahteraan karyawan di sektor perbankan Indonesia, yang ditandai dengan persaingan yang ketat dan tuntutan kerja yang tinggi.

Farhan Saputra,
Hapzi Ali, Hadita:

Salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi adalah produktivitas karyawan. Work-life balance berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Shubham Chauhan:
Work-life balance merujuk pada kemampuan untuk mempertahankan gaya hidup sehat dan bahagia baik di tempat kerja maupun di rumah, bukan hanya sekadar keseimbangan yang sama

Kasus



Pengaruh Work-life balance Terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan di Indonesia

Industri perbankan memiliki dinamika kerja yang kompleks dengan tuntutan target finansial, pelayanan prima, serta integritas yang tinggi. Tekanan kerja tersebut, menurut teori spillover, dapat terbawa ke kehidupan pribadi karyawan dan menurunkan kualitas kesejahteraan, sementara kondisi psikologis dan dukungan keluarga yang baik justru dapat meningkatkan kinerja.

Studi pada industri perbankan di Indonesia menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator, sedangkan stres kerja berdampak negatif terhadap retensi.

Praktik global seperti kebijakan Protected Weekends di Citibank menunjukkan pentingnya pemberian waktu istirahat untuk mencegah burnout. Namun, di sektor perbankan Indonesia, budaya lembur dan tuntutan target yang tinggi masih menjadi tantangan besar yang berpotensi meningkatkan kelelahan, turnover karyawan, dan menurunkan kualitas layanan.

Pembahasan Kasus

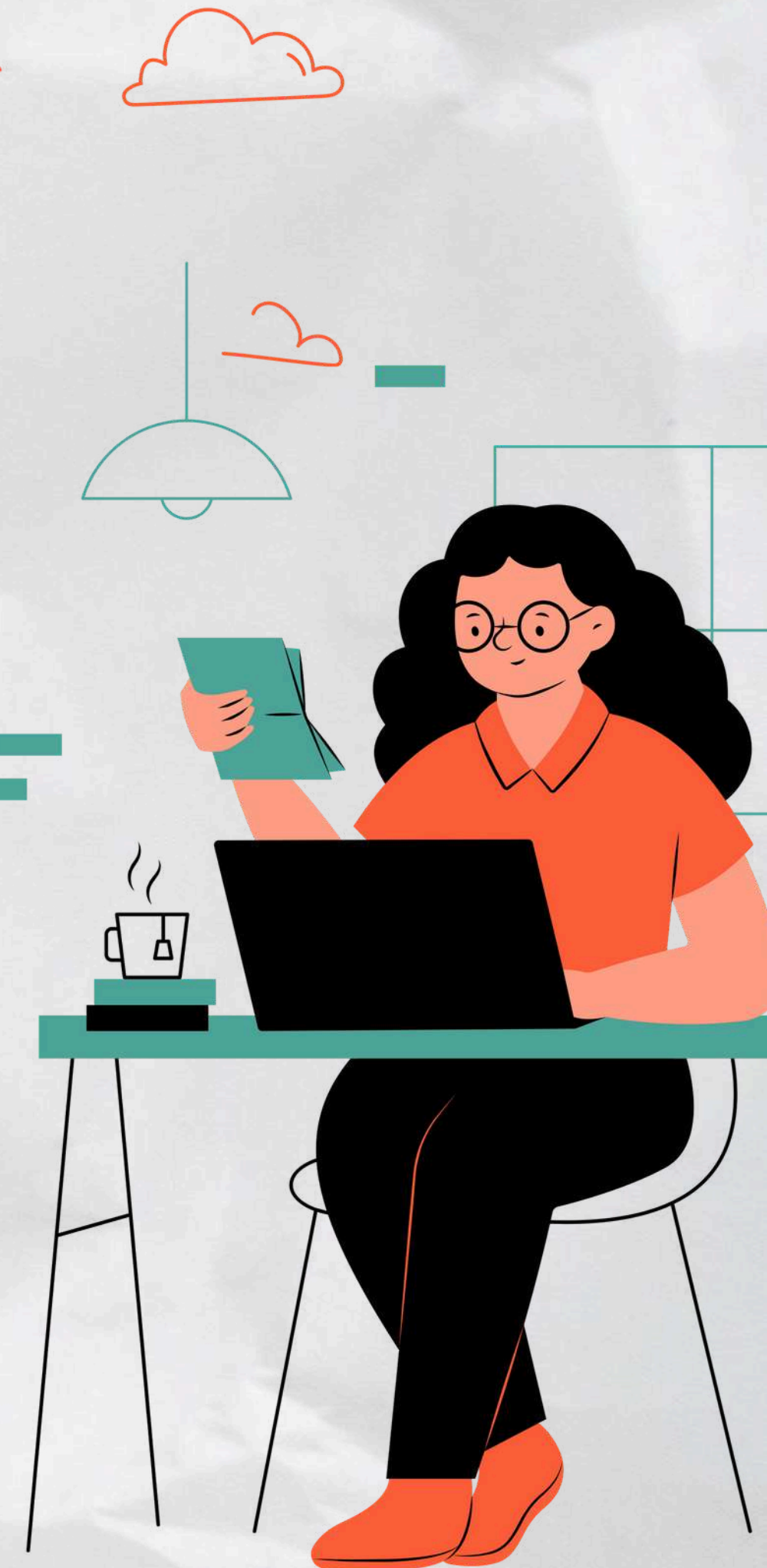
Teori Yang Melandasi Work-Life Balance Pada Kasus

1. Role Theory

Dalam industri perbankan, peran sebagai karyawan yang dituntut bekerja dengan target ketat dapat berbenturan dengan peran keluarga, sehingga menciptakan tekanan psikologis.

2. Spillover Theory

Spillover theory menjelaskan bahwa pengalaman kerja dan kehidupan keluarga saling memengaruhi. Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan dampak negatif pada kehidupan keluarga, sementara kepuasan kerja dapat menciptakan suasana positif dalam kehidupan pribadi.



Pembahasan Kasus

Teori Yang Melandasi Work-Life Balance Pada Kasus

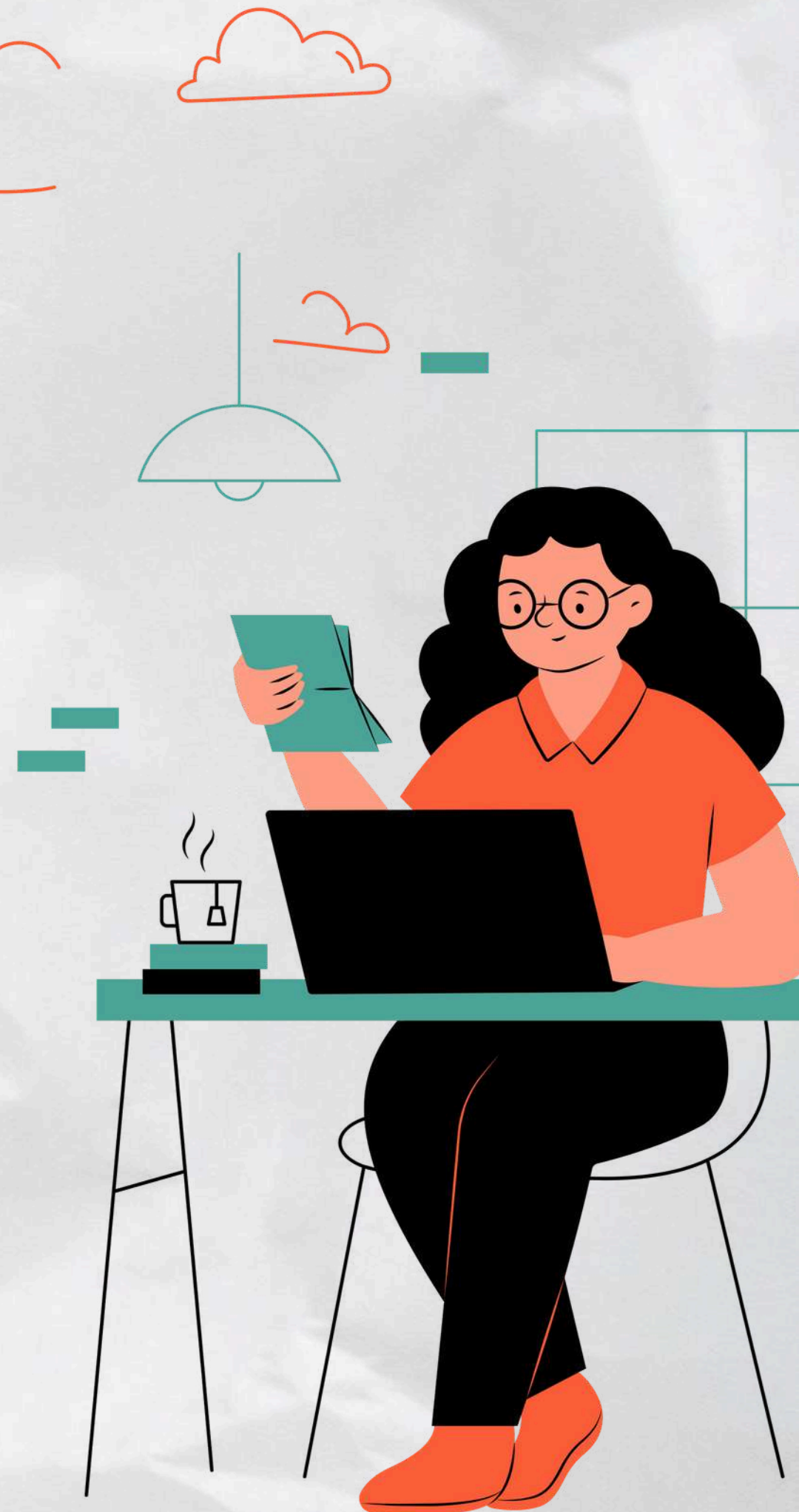
3. Boundary Theory

Teori batasan menjelaskan bagaimana individu menciptakan dan mengelola batas psikologis, fisik, dan perilaku antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar keduanya tetap terpisah.

4. Conservation of Resources Theory

Teori ini menjelaskan bahwa individu berusaha mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, seperti waktu, energi, dan dukungan sosial.

Ketidakseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dapat menguras sumber daya tersebut, sehingga menimbulkan kelelahan (burnout).



Dampak Work-Life Balance

| Aspek | Kepuasan Kerja | Produktivitas / Kinerja | Kesehatan Mental & Burnout | Retensi Karyawan | Komitmen Organisasi | Turnover Intention |
|---|--|---|--|--|--------------------------------------|--|
| Dampak Positif WLB | Merasa dihargai, waktu pribadi terjaga, kepuasan meningkat | Fokus dan efisien, kreativitas meningkat, kualitas kerja stabil | Stres berkurang, risiko burnout rendah | Bertahan lebih lama, biaya rekrutmen turun | Loyalitas tinggi, rasa memiliki kuat | Niat keluar rendah, bertahan meski ada tawaran |
| Dampak Negatif WLB Tidak Terjaga | Lelah fisik dan mental, motivasi turun | Banyak kesalahan, produktivitas menurun | Burnout, stres emosional | Turnover tinggi, hilang pengalaman | Apatis, komitmen rendah | Niat keluar tinggi, pergantian berulang |



Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur dan analisis kasus, dapat disimpulkan bahwa work-life balance (WLB) merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh besar terhadap kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi.

Work-life balance tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencerminkan keseimbangan psikologis, emosional, sosial, dan kognitif karyawan.

Ketidakseimbangan peran dapat menimbulkan stres dan konflik, sedangkan keseimbangan yang baik mampu meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Keberhasilan penerapan work-life balance dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, individu, dan lingkungan kerja.

Berbagai penelitian, baik di tingkat nasional maupun internasional, termasuk di sektor perbankan, menunjukkan bahwa work-life balance berhubungan positif dengan keterlibatan kerja, retensi, dan produktivitas, serta berhubungan negatif dengan stres dan niat keluar dari organisasi.

Oleh karena itu, work-life balance perlu diterapkan secara terintegrasi dan adaptif sebagai strategi penting untuk mendukung kinerja jangka pendek dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Terima kasih.

