

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i4>

Received: 01 Maret 2024, Revised: 06 Maret 2024, Publish: 02 April 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Strategi Pengelolaan *Work Life Balance* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

Ubaidillah Ubaidillah<sup>1</sup>, Muhammad Syukri<sup>2</sup>, Khuluqon Azima<sup>3</sup>, Yenike Rama Astuti<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [ubai1978@gmail.com](mailto:ubai1978@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [msukri126@gmail.com](mailto:msukri126@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [khuluqon.azima@unbari.ac.id](mailto:khuluqon.azima@unbari.ac.id)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [yenikeramaastuti@gmail.com](mailto:yenikeramaastuti@gmail.com)

Corresponding Author: [ubai1978@gmail.com](mailto:ubai1978@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the work-life balance management strategy implemented by PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi and its impact on employee performance. The unit of analysis of this study is PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi with a sample of 111 employees. This study uses a qualitative approach by collecting data through interviews with company management, observation, and documentation studies. A survey was conducted to assess employee perceptions of the effectiveness of the strategies that have been implemented. Then the analysis was continued with the analysis of the determination analysis test (R Square) and partial hypothesis testing (t test) with an error tolerance level of 5 percent. The results of this study provide an in-depth description of the strategies used by PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi in managing work-life balance, including work flexibility policies, welfare programs, and other efforts. The analysis of its impact on employee performance involves evaluating productivity, job satisfaction, and engagement levels. This study is expected to provide insight for similar companies in designing effective work-life balance management strategies. In addition, the results of this study can be a reference for the management of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi to continue to improve and adjust policies and programs that support the balance between work and personal life of employees.*

**Keyword:** *Instructional Development Model (IDP), Work Life Balance and Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan *work-life balance* yang diterapkan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Unit analisis penelitian ini adalah PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dengan jumlah sampel sebanyak 111 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dengan manajemen perusahaan, observasi, dan studi dokumentasi. Survei dilakukan untuk menilai persepsi karyawan terhadap efektivitas strategi yang telah diterapkan. Kemudian analisis di lanjutkan dengan analisis uji analisis determinasi (*R Square*)

dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan tingkat toleransi *error* 5 persen. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang strategi yang digunakan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dalam mengelola *work-life balance*, termasuk kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan, dan upaya lainnya. Analisis dampaknya terhadap kinerja karyawan melibatkan evaluasi produktivitas, kepuasan kerja, dan tingkat keterlibatan. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi perusahaan sejenis dalam merancang strategi pengelolaan *work-life balance* yang efektif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi untuk terus meningkatkan dan menyesuaikan kebijakan serta program yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

**Kata Kunci:** Model Pengembangan Instruksional (MPI), *Work Life Balance* dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Pada era dinamis ini, dunia kerja semakin menghadapi tuntutan yang kompleks dan dinamis, yang menciptakan tantangan baru bagi karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengelolaan *Work-Life Balance* (WLB) menjadi esensial dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi, sebagai bagian dari sektor perbankan yang berkembang pesat, dihadapkan pada tekanan untuk mengoptimalkan produktivitas sambil tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak signifikan pada produktivitas, kepuasan karyawan, dan retensi tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan menganalisis strategi pengelolaan WLB yang diterapkan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dan sejauh mana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

WLB adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang penting bagi individu dan perusahaan. Dalam konteks perusahaan, WLB merupakan kondisi di mana karyawan dapat mengintegrasikan dengan seimbang tanggung jawab pekerjaan mereka dengan kebutuhan dan keinginan dalam kehidupan pribadi karyawan sendiri. Dimana kesejahteraan karyawan sangat lah penting, WLB membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersantai, dan melibatkan diri dalam aktivitas non-pekerjaan, karyawan akan merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan hidup mereka. Ini akan ber positif pada motivasi, kinerja, dan kinerja mereka di tempat kerja.

Keseimbangan fisik dan mental yang harus selalu terjaga dengan baik. Jika karyawan terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan kebutuhan fisik dan mental mereka, mereka rentan terhadap kelelahan, stres, dan masalah kesehatan lainnya. Dengan memungkinkan waktu yang cukup untuk beristirahat, berolahraga, bersosialisasi, dan mengejar hobi, karyawan dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara bekerja dan hidup pribadi mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan kesehatan fisik dan mental mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Dengan terjadinya keseimbangan fisik dan mental yang bagus maka terbangun lah Peningkatan kinerja yang baik bagi perusahaan, untuk meningkatkan dividen perusahaan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melepaskan stres, mereka cenderung lebih segar, fokus, dan kreatif dalam pekerjaan mereka. Mereka juga dapat mengelola waktu mereka dengan lebih efektif, menghindari kelelahan, dan mencegah kejenuhan kerja. Sebagai hasilnya, mereka dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Ini merupakan yang sulit bisa diseimbangkan oleh perusahaan itu sendiri maupun karyawan, akan tetapi jika ini diterapkan dengan baik maka perusahaan akan sangat baik mulai dari dividen yang meningkat, karyawan

yang loyal kepada perusahaan, kemudian lingkungan perusahaan itu sendiri menjadi sangat positif. Pasti siapapun yang akan bekerja disana akan sangat nyaman dan bahagia.

Kemudian pada retensi dan rekrutmen karyawan secara baik. Perusahaan yang memprioritaskan WLB cenderung menjadi tempat yang lebih menarik bagi karyawan. Para profesional sering mencari lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan menawarkan WLB yang baik, perusahaan dapat meningkatkan daya tarik mereka sebagai tempat kerja dan mempertahankan karyawan yang berbakat serta berpengalaman. Hal ini juga dapat membantu dalam upaya rekrutmen, karena perusahaan yang dikenal memiliki budaya kerja yang seimbang cenderung menarik kandidat yang berkualitas. Perusahaan yang memberikan lingkungan kerja yang baik akan sangat menarik bagi banyaknya calon pelamar kerja yang ingin bergabung kedalam perusahaan tersebut. Maka dari itu penting sekali membuat lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Begitu pula dengan meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan pada perusahaan, WLB dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mereka cenderung merasa dihargai dan diakui. Ini dapat menghasilkan rasa loyalitas yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan, bekerja dengan lebih baik, dan memperpanjang masa kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam tentang kebijakan dan program WLB yang diterapkan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi serta menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan memahami strategi pengelolaan WLB yang efektif, diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

## **METODE**

Unit analisis penelitian ini adalah PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi dengan jumlah sampel sebanyak 111 karyawan. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dengan manajemen perusahaan, observasi, dan studi dokumentasi terkait kebijakan dan program *work-life balance*. Selain itu, survei karyawan juga dilakukan untuk menilai persepsi karyawan terhadap efektivitas strategi yang telah diterapkan. Kemudian analisis di lanjutkan dengan analisis uji analisis determinasi (*R Square*) dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan tingkat toleransi *error* 5 persen. Sebelum proses regresi linear sederhana terlebih dahulu di uji instrumen penelitian (kuesioner) dengan uji validitas dan realibilitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Identitas Responden**

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 111 responden PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Identitas Responden ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya dan analisis data responden, yang dilakukan untuk menjawab tujuan survei yang diselidiki. Survei mengidentifikasi beberapa responden dari data yang diperoleh penulis. Semua kuesioner yang telah dibagikan telah dibagikan dan dapat digunakan sebagai data untuk penelitian ini. Untuk mengingatkan tentang pentingnya responden dalam survei ini, maka peneliti mempertimbangkan responden berdasarkan beberapa kriteria, seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, posisi. Data dari tabel distribusi dijelaskan satu per satu adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Identitas Responden**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-Laki	50	45
	Perempuan	61	55
2	<b>Kelompok Usia (Thn)</b>		
	20 – 35	14	13
	26 – 30	39	35
	31 – 35	21	19
	> 35	37	33
3	<b>Pendidikan</b>		
	SMA/SMK	11	10
	Diploma III	19	17
	Sarjana	81	73
4	<b>Masa Kerja (Tahun)</b>		
	< 5	27	24
	5 – 10	54	49
	> 10	30	27

Sumber: Data diolah, 2024

### Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian hasil olahan data primer yang merupakan deskripsi penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel work life balance dan kinerja di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi.

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian**

No	Variable	Skor	Skala	Keterangan
1	Work Life Balance (X)	349,4	288,6 – 377,4	Sedang
2	Kinerja (Y)	364,1	288,6 – 377,4	Sedang

Sumber: Data diolah, 2024

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan atau dengan kata lain untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan kesimpulan atas hasil pengujian adalah apabila probability value (sig)-t lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika probability value (sig)-t lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah untuk uji t:

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.975	.199		4.904	.000
	Work Life Balance	.578	.850	.548	6.839	.000

a. Dependent Variable: Y\_Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel *work life balance* 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya *work life balance* mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (*work life balance*) terhadap variabel dependen (kinerja) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.294	25.982

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

b. Dependent Variabel: Y\_Kinerja

Pada tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,300 atau 30%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel (kinerja) dapat dipengaruhi oleh *work life balance* sebesar 30%. Sedangkan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak dikaji pada penelitian ini. Dimana factor lain tersebut dapat berupa lelahnya bekerja, jumlah jam kerja yang berlebihan, serta kurangnya berkumpul bersama keluarga.

## Pembahasan

### Tingkat *Work Life Balance* yang dialami Karyawan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

Kebijakan fleksibilitas waktu bekerja adalah suatu pendekatan yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar atas jadwal kerja mereka, sehingga menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pendekatan ini mencerminkan respons terhadap kebutuhan karyawan yang semakin beragam dan perubahan dinamika dalam dunia kerja. Berikut adalah penjelasan tentang kebijakan fleksibilitas waktu bekerja dalam suatu perusahaan:

1. Jam Kerja yang Dapat Disesuaikan

Kebijakan fleksibilitas waktu memberikan karyawan kebebasan untuk menyesuaikan jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Ini dapat mencakup fleksibilitas dalam memulai dan mengakhiri hari kerja atau memilih pola kerja non-tradisional. Namun pada umumnya jam kerja tetap dihitung dalam 8 jam sehari. Setelah karyawan menyelesaikan tugasnya karyawan bisa pulang. Perusahaan pun telah menetapkan hal seperti ini ke seluruh karyawan.

2. Bekerja dari Rumah (WFH)

Bekerja dari rumah adalah salah satu bentuk fleksibilitas waktu yang populer. Karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dari lingkungan rumah, memberikan fleksibilitas tambahan untuk mengelola tanggung jawab keluarga atau menyesuaikan jadwal harian mereka

3. Kebijakan Cuti yang Fleksibel

Memungkinkan karyawan untuk mengambil cuti dengan cara yang lebih fleksibel, seperti cuti tanpa gaji, cuti tahunan, atau cuti setengah hari, untuk keperluan pribadi atau keluarga. Kebijakan cuti yang diberikan oleh perusahaan fleksibel, saja kebijakan tersebut bisa berganti dikarenakan terlalu banyaknya karyawan yang ingin cuti namun tidak ada pengganti untuk karyawan tersebut.

4. Penggunaan Tugas dan Target yang Jelas

Menyusun tugas dan target kerja yang jelas sehingga karyawan dapat manage waktu mereka dengan lebih efisien dan dapat memprediksi beban kerja mereka. Perusahaan selalu memberikan mapping untuk karyawan setiap 1 bulan sekali,

kemudian dilakukan evaluasi setiap satu minggu sekali, untuk melihat apakah mapping tersebut berjalan dengan baik dan terealisasi mapping tersebut. Mapping di sini yaitu pengelompokan kerja atau tujuan kerja yang harus dijalankan atau dilaksanakan pada kedepannya.

5. Sistem Pengukuran Kinerja yang Adil

Menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja yang objektif dan mencakup evaluasi terhadap pencapaian tujuan, bukan hanya kehadiran fisik di tempat kerja

### **Strategi Pengelolaan *Work Life Balance* yang Telah diterapkan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi**

Manajemen *work-life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) adalah suatu tantangan yang membutuhkan strategi yang efektif. Berikut beberapa strategi yang membantu mengelola *work-life balance* oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi:

1. Atur Prioritas

Identifikasi prioritas utama karyawan baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi. Fokus pada hal-hal yang benar-benar penting dan memberikan dampak signifikan.

2. Rencanakan Jadwal dengan Bijak

Buat jadwal harian atau mingguan yang terstruktur. Tentukan waktu untuk pekerjaan, keluarga, istirahat, dan kegiatan pribadi lainnya. Patuhi jadwal sebisa mungkin

3. Tetapkan Batas

Tetapkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Hindari membawa pekerjaan ke rumah atau sebaliknya. Ini membantu memastikan bahwa kedua aspek kehidupan karyawan memiliki ruang yang jelas

4. Manfaatkan Teknologi

Gunakan teknologi untuk membantu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi. Gunakan kalender digital, aplikasi manajemen tugas, atau pengingat untuk membantu karyawan tetap terorganisir.

5. Ambil Cuti Secara Teratur

Ambil cuti atau waktu liburan secara teratur untuk meresapi momen bersama keluarga atau untuk merestui diri. Hindari kelelahan dan burnout dengan memberi diri karyawan waktu untuk rekreasi.

6. Berlatih *Self-Care*

Jaga kesehatan fisik dan mental. Rencanakan waktu untuk olahraga, istirahat, dan aktivitas yang meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. perusahaan memberikan waktu untuk melakukan olahraga di kantor, dimana difasilitasi oleh perusahaan seperti lapangan latihan, alat gym.

7. Komunikasi Terbuka

Komunikasikan kebutuhan dan harapan karyawan kepada atasan, rekan kerja, dan keluarga. Pemahaman bersama dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan dukungan.

8. Beri Prioritas Keseimbangan

Ingatkan diri sendiri bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kunci untuk kebahagiaan dan keberhasilan jangka panjang. Pilih kebahagiaan dan keseimbangan daripada kelelahan dan stres.

9. Evaluasi dan Sesuaikan

Secara berkala evaluasi dan sesuaikan strategi. Kehidupan karyawan terus berubah, dan strategi yang efektif hari ini mungkin perlu disesuaikan di masa depan. Dimana Evaluasi sangat penting dilakukan setiap minggu nya. Dan telah dilaksanakan oleh perusahaan.

## **Faktor yang Menyebabkan Tingkat Stres Karyawan Meningkat Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi**

Terdapat beberapa faktor yang dapat membuat tingkat stres karyawan meningkat di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi

1. **Beban Kerja yang Berlebihan**  
Memberikan karyawan terlalu banyak tanggung jawab atau proyek dalam waktu yang singkat tanpa mendukung sumber daya yang memadai dapat meningkatkan tingkat stres.
2. **Tidak Jelasnya Harapan dan Tujuan**  
Karyawan mungkin merasa stres jika tujuan dan harapan dari pekerjaan mereka tidak jelas atau terus berubah tanpa pemberitahuan yang memadai.
3. **Ketidakpastian Pekerjaan**  
Tidak adanya kepastian terkait stabilitas pekerjaan, pemutusan hubungan kerja, atau perubahan besar dalam perusahaan dapat menciptakan tingkat ketidakpastian yang tinggi dan meningkatkan stres.
4. **Tekanan untuk Memenuhi Target Tertentu**  
Tekanan untuk mencapai target atau tujuan tertentu tanpa memadai mendukung sumber daya dapat meningkatkan tingkat stres.
5. **Ketidakseimbangan *Work-Life***  
Kebijakan atau budaya perusahaan yang tidak mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres karena kurangnya waktu untuk istirahat dan kegiatan di luar pekerjaan.
6. **Kurangnya Pengembangan Karyawan**  
Karyawan yang merasa kurang memiliki peluang untuk pengembangan karir atau pelatihan dapat merasa tidak termotivasi dan mengalami stres

## **Efektifitas Strategi Pengelolaan *Work Life Balance* dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Seimbang di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi**

Pengelolaan WLB adalah suatu strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang. Ini memiliki dampak positif tidak hanya pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja. Beberapa cara di mana strategi ini dapat meningkatkan lingkungan kerja yang seimbang termasuk:

1. **Kesejahteraan Karyawan**
  - a. Mengakui dan mendukung kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan meningkatkan kesejahteraan mereka.
  - b. Pengelolaan beban kerja dan penugasan proyek yang masuk akal membantu mengurangi stres dan kelelahan yang berlebihan
2. **Produktivitas**
  - a. Karyawan yang merasa dapat mengatur waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif
  - b. WLB dapat meningkatkan konsentrasi dan fokus, menghasilkan hasil kerja yang lebih berkualitas.
3. **Kepuasan Kerja:**
  - a. Karyawan yang dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka.
  - b. Lingkungan kerja yang mendukung WLB dapat menjadi faktor penentu kepuasan karyawan.
4. **Retensi Tenaga Kerja**
  - a. Organisasi yang menghargai dan mendukung WLB memiliki tingkat retensi tenaga kerja yang lebih tinggi.

- b. Karyawan yang merasa dihargai dan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung tetap setia pada perusahaan.
5. Peningkatan Citra Perusahaan
  - a. Perusahaan yang terkenal karena memprioritaskan WLB dapat menarik bakat yang berkualitas.
  - b. Ini menciptakan citra perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan.
6. Fleksibilitas Kerja  
Menyediakan opsi kerja fleksibel, seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang lebih fleksibel, dapat mendukung WLB
7. Mengurangi Tingkat Absensi  
Karyawan yang dapat mengatur kehidupan pribadi mereka dengan baik cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Penting untuk diingat bahwa implementasi strategi WLB harus melibatkan keterlibatan dan dukungan penuh dari manajemen dan pemimpin organisasi. Fleksibilitas, komunikasi terbuka, dan budaya perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah kunci keberhasilan strategi ini.

### ***Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan***

WLB adalah konsep yang mengacu pada pembagian waktu dan perhatian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, WLB menjadi isu penting yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Artinya karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Dengan stres yang terkendali, karyawan lebih mampu bekerja secara efisien dan produktif. Sebaliknya, kurangnya keseimbangan dapat menyebabkan burnout, yang berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental karyawan.

Selain itu ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Selanjutnya Karyawan yang memiliki WLB yang baik cenderung lebih fokus dan termotivasi saat bekerja. Ini berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Sebaliknya, karyawan yang merasa kewalahan dengan beban kerja berlebih mungkin mengalami penurunan produktivitas.

Kemudian perusahaan yang mendorong WLB cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Karyawan merasa dihargai dan cenderung lebih setia kepada perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan mereka. Hal ini mengurangi biaya turnover dan memastikan kelangsungan pengetahuan dalam perusahaan. Dengan waktu yang cukup untuk bersantai dan menjernihkan pikiran, karyawan dapat lebih mudah menghasilkan ide-ide baru dan inovatif. WLB yang baik memungkinkan karyawan untuk mengisi ulang energi mereka, yang penting untuk proses berpikir kreatif.

Berdasarkan hal tersebut, menjaga WLB adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip keseimbangan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dengan demikian, investasi dalam Work-Life Balance bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan.

## KESIMPULAN

1. Penelitian ini berhasil mengidentifikasi berbagai strategi yang digunakan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di Kota Jambi dalam pengelolaan work life balance karyawan. Strategi ini dapat mencakup kebijakan fleksibel, dukungan untuk pekerjaan dari rumah, dan upaya lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.
2. Adanya pengaruh positif antara penerapan strategi pengelolaan work life balance dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan adanya dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.
3. Implementasi strategi WLB tidak hanya berdampak pada tingkat produktivitas karyawan tetapi juga terkait dengan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dapat mengatur waktu dengan lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan secara keseluruhan memberikan dampak positif pada kesejahteraan.

## REFERENSI

- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, Vol. 33, Issue, 4, pp.186- 189
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). Pengaruh Tingkat *Work-Life Balance* Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *EJournal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Malik, M. I., Saleem, F., & Ahmad, M. (2010). Work-life balance and job satisfaction among doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*, 17(2), 112.
- Moedy, D. M. R. (2013). *Analisis work-life balance, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta* (Doctoral dissertation, UAJY).
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).
- Robbins, S.P & Coulter, M. (2012). *Management*. Prentice Hall Pearson Education International, 9thed.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada