

PERAN WORK-LIFE BALANCE DALAM MENGURANGI STRES KERJA: MEKANISME, EFEKTIVITAS, HAMBATAN DAN IMPLEMENTASI

Diana Natalia¹, Tasya Aprilia Trisnanda², Muhammad Farras Zain³, Irfan Saefuloh⁴

^{1,2,3,4}STAI Pelita Nusa Bandung Barat

Email : diananatalya25@gmail.com¹, tasyaapriliah07@gmail.com²,
muhammadfarraszain@gmail.com³, irfansaefuloh91@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini mengkaji hubungan *work-life balance* dengan stres kerja, mekanisme, efektivitas program, hambatan dan implementasinya. Mekanisme berlangsung melalui pemisahan batasan waktu kerja-pribadi, manajemen prioritas, dan pemulihan berkelanjutan. Data menunjukkan 75% karyawan PT Pelindo memiliki *work-life balance* baik, dengan kepuasan kerja Indonesia (75%) lebih tinggi dari rata-rata Asia Pasifik (57%). Dukungan organisasi menurunkan stres kerja 30-40%. Hambatan utama meliputi jam kerja panjang, beban tinggi, *technostress*, kurangnya dukungan atasan, dan lemahnya manajemen waktu individu. *Work-life balance* efektif menurunkan stres kerja bila diterapkan konsisten.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Mekanisme, Efektivitas Program, Hambatan dan Implementasi.

Abstract

This study examines the relationship between work-life balance and work stress, mechanisms, program effectiveness, and implementation barriers. The mechanisms occur through the separation of work and personal time boundaries, priority management, and continuous recovery. Data shows that 75% of PT Pelindo employees have good work-life balance, with Indonesian job satisfaction (75%) higher than the Asia Pacific average (57%). Organizational support reduces work stress by 30-40%. Major barriers include long working hours, high workload, technostress, lack of supervisor support, and poor individual time management. Effective work-life balance reduces work stress when consistently applied.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Stress, Mechanisms, Program Effectiveness, Barriers, and Implementation.*

PENDAHULUAN

Dalam dinamika dunia kerja modern, karyawan dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks untuk menyeimbangkan antara kehidupan

profesional dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta tanggung jawab yang besar seringkali menyebabkan karyawan memprioritaskan pekerjaan dibandingkan kehidupan

pribadinya. Kondisi ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, terutama dalam bentuk stres kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi yang ditandai dengan kelelahan fisik dan psikologis, emosi yang tidak stabil, kesulitan berkonsentrasi, hingga penurunan kualitas kesehatan. Dampak dari stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu karyawan, tetapi juga berpengaruh pada penurunan kinerja, gangguan kehidupan keluarga, serta hubungan sosial. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian serius dari organisasi.

Work-life balance muncul sebagai salah satu faktor kunci dalam mengurangi stres kerja. Konsep ini merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah. Keseimbangan ini dapat dicapai melalui pemisahan batasan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

manajemen waktu yang efektif, serta pemulihan fisik dan mental yang memadai.

Di sisi lain, implementasi program *work-life balance* yang tepat telah menunjukkan hasil yang menjanjikan. Survei pada beberapa perusahaan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mendapatkan dukungan kebijakan *work-life balance* melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan stres kerja yang lebih rendah. Dukungan organisasi melalui kebijakan fleksibilitas kerja, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan karyawan terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja, beberapa studi menunjukkan hasil yang beragam. Tidak semua dimensi *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dan hubungan antara kedua variabel tersebut dapat berbeda tergantung pada karakteristik pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara *work-life balance* dan stres kerja, mekanisme kerja *work-life balance* dalam mengurangi stres, efektivitas program

yang diterapkan, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana *work-life balance* berperan dalam mengurangi stres kerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya dalam lingkungan kerja.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara *work life balance* dengan stress kerja pada karyawan?
2. Bagaimana mekanisme *work life balance* dalam mengurangi stress kerja pada karyawan?
3. Sejauh mana efektivitas program *work life balance* yang diterapkan dalam organisasi?
4. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam implementasi *work life balance* di lingkungan kerja?

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan stress kerja pada karyawan
2. Mengetahui mekanisme *work life balance* dalam mengurangi stress kerja
3. Mengetahui efektivitas program *work life balance* yang diterapkan di organisasi
4. Mengetahui hambatan yang dihadapi dalam implementasi *work life balance* di lingkungan kerja

TINJAUAN PUSTAKA

1. Stress Kerja

Stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi. Menurut Robbins and Judge (2017), stres kerja adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti namun penting.

Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Definisi ini menekankan

pada aspek transaksi antara individu dan lingkungan kerja, di mana stres terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan dan kemampuan.

Selye (1976), sebagai pelopor penelitian stres, menjelaskan stres sebagai *respons* non-spesifik tubuh terhadap setiap tuntutan yang dikenakan padanya. Dalam konteks kerja, stres dapat muncul dari berbagai sumber seperti beban kerja berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Sumber-Sumber Stres Kerja

Cooper dan Marshall (1976) mengidentifikasi beberapa sumber utama stres kerja:

- Faktor Intrinsik Pekerjaan
- Pengembangan Karir
- Hubungan dalam Pekerjaan
- Struktur dan Iklim Organisasi

2. *Work Life Balance*

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat kepuasan dan fungsi yang baik dalam pekerjaan dan keluarga dengan konflik peran yang

minimal. Konsep ini menekankan pada kemampuan individu untuk membagi waktu, energi, dan komitmen secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009), *work-life balance* adalah persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja secara keseluruhan kompatibel dan mendukung pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. Definisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan hanya tentang pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih kepada bagaimana individu merasa puas dengan keseimbangan yang telah dicapai sesuai dengan prioritas hidupnya.

Guest (2002) menjelaskan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk mengatur dan mengelola berbagai tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercapai keseimbangan yang memuaskan. Keseimbangan ini tidak berarti pembagian waktu yang sama persis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan tercapainya kepuasan dalam kedua domain tersebut dengan konflik yang minimal.

Marks dan MacDermid (1996) menyatakan bahwa *work-life balance*

terjadi ketika individu mampu terlibat secara penuh dalam berbagai peran kehidupan dengan tingkat perhatian dan keterlibatan yang sama. Konsep ini menekankan bahwa keseimbangan bukan tentang kuantitas waktu, tetapi tentang kualitas keterlibatan dalam setiap peran yang dijalani.

a) Dimensi *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengembangkan model *work-life balance* yang terdiri dari empat dimensi utama:

- *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu atau menghambat kehidupan pribadi individu. Interferensi ini dapat berupa waktu kerja yang berlebihan sehingga mengurangi waktu untuk keluarga, kelelahan akibat pekerjaan yang mengganggu aktivitas pribadi, atau tuntutan pekerjaan yang menyebabkan individu mengabaikan tanggung jawab pribadi. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), interferensi ini terjadi dalam tiga bentuk: konflik waktu (*time-based conflict*), konflik tekanan (*strain-based conflict*), dan konflik perilaku (*behavior-based conflict*).

- *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada kondisi ketika masalah atau tanggung jawab dalam kehidupan pribadi mengganggu kinerja dan konsentrasi dalam pekerjaan. Masalah keluarga, urusan pribadi, atau komitmen di luar pekerjaan dapat menyebabkan individu kesulitan fokus dalam bekerja. Frone, Russell, dan Cooper (1992) menjelaskan bahwa konflik dari kehidupan pribadi ke pekerjaan dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan stres kerja.

- *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi positif ini menunjukkan bagaimana pengalaman, keterampilan, dan sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Pekerjaan yang memberikan kepuasan, penghasilan yang memadai, dan pengembangan diri dapat berkontribusi positif terhadap kesejahteraan pribadi dan keluarga. Greenhaus dan Powell (2006) menyebut fenomena ini sebagai *work-family enrichment*, di mana pengalaman dalam satu peran dapat meningkatkan kualitas hidup dalam peran lainnya.

- *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi yang harmonis dan memuaskan dapat meningkatkan semangat, energi, dan performa dalam pekerjaan. Dukungan keluarga, kehidupan sosial yang positif, dan kegiatan pribadi yang menyenangkan dapat memberikan energi positif yang dibawa ke tempat kerja. Wayne, Musisca, dan Fleeson (2004) menemukan bahwa pengalaman positif dalam keluarga dapat meningkatkan *mood* dan kinerja di tempat kerja.

b) Faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Kalliath dan Brough (2008), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*:

- Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi kebijakan perusahaan terkait jam kerja, fleksibilitas kerja, dukungan manajemen, dan budaya organisasi. Organisasi yang menerapkan kebijakan *work-life balance* seperti jam kerja fleksibel, *work from home*, dan program kesejahteraan karyawan cenderung memiliki karyawan dengan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih

baik. Allen (2001) menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

- Faktor Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, tuntutan pekerjaan, jam kerja, dan tingkat stres pekerjaan mempengaruhi kemampuan individu mencapai *work-life balance*. Beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang menjadi penghalang utama tercapainya keseimbangan. Penelitian Voydanoff (2005) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berkorelasi negatif dengan *work-life balance*.

- Faktor Individual

Faktor individual meliputi kemampuan manajemen waktu, prioritas hidup, kepribadian, dan strategi *coping* yang dimiliki individu. Kemampuan mengatur waktu dan menetapkan prioritas merupakan keterampilan penting dalam mencapai keseimbangan. Individu dengan manajemen waktu yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan keseimbangan hidup yang lebih baik.

- Faktor Keluarga

Struktur keluarga, tanggung jawab pengasuhan anak, dukungan pasangan, dan tuntutan keluarga menjadi faktor penting yang mempengaruhi *work-life balance*. Dukungan dari pasangan dan keluarga dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Byron (2005) menemukan bahwa dukungan keluarga merupakan prediktor penting bagi keseimbangan kerja-keluarga.

- Faktor Teknologi

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memiliki dampak ganda terhadap *work-life balance*. Di satu sisi, teknologi memungkinkan fleksibilitas kerja, namun di sisi lain dapat mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Boswell dan Olson-Buchanan (2007) menemukan bahwa penggunaan teknologi komunikasi di luar jam kerja dapat meningkatkan konflik kerja-keluarga.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan metode studi literatur (*library research*). Data dikumpulkan melalui analisis berbagai sumber ilmiah seperti buku teks psikologi industri, jurnal nasional dan

internasional, serta laporan penelitian terkait. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengkaji isi dokumen (Sugiyono, 2021, 171).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan *Work Life Balance* dengan Stress Kerja

Work-life balance (WLB)

merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut dapat menimbulkan tekanan yang berujung pada stres kerja. Hal ini terlihat dari berbagai kondisi kerja dengan tuntutan tinggi yang menyita waktu, tenaga, dan pikiran individu sehingga kepentingan pribadi sering kali terabaikan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang melebihi batas normal, serta tuntutan tanggung jawab yang tinggi menyebabkan karyawan lebih memprioritaskan pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadinya. Kondisi tersebut menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang ditandai dengan emosi yang tidak stabil, mudah marah, sulit berkonsentrasi, hingga menurunnya

kualitas kesehatan fisik dan mental. Stres kerja yang dialami individu juga berdampak pada penurunan kinerja, gangguan kehidupan keluarga, serta hubungan sosial (Mangkunegara, 2008).

Secara teoritis, Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menjelaskan bahwa *work-life balance* terdiri dari empat aspek, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, serta *work enhancement of personal life*. Ketika pekerjaan terlalu mendominasi kehidupan pribadi, individu berpotensi mengalami kejenuhan kerja yang memicu stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Meliani, Sunarti, dan Krisnatuti (2014) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kehidupan pribadi dan meningkatkan tekanan psikologis.

Sebaliknya, kehidupan pribadi yang bermasalah juga dapat mengganggu konsentrasi dan performa kerja sehingga meningkatkan stres kerja. Individu yang menghadapi konflik dalam kehidupan pribadi cenderung mengalami kelelahan emosional dan kesulitan berkonsentrasi saat bekerja (Sulistiowati, 2012). Kondisi tersebut memperkuat hubungan antara

rendahnya *work-life balance* dengan meningkatnya stres kerja (Handoko, 2008).

Hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan stres kerja, di mana semakin baik *work-life balance* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan (Syarifah & Etikariena, 2021; Reza, 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam mengurangi tekanan kerja yang dialami karyawan.

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, di mana *work-life balance* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al. (2016) serta Ramdhan dan Fajrianthi (2021) menyatakan bahwa tidak semua dimensi *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap stres kerja, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut dapat berbeda tergantung pada karakteristik pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam menurunkan

stres kerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang mengalami ketidakseimbangan peran. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mengelola dan mengurangi stres kerja.

2. Mekanisme *Work Life Balance* dalam Mengurangi Stress Kerja

Mekanisme *work-life balance* (WLB) dalam mengurangi stres kerja terjadi melalui pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga beban psikologis yang dirasakan karyawan dapat ditekan. *Work-life balance* membantu individu memisahkan peran kerja dan peran pribadi, serta memberikan ruang bagi pemulihan fisik dan mental secara berkelanjutan.

Salah satu mekanisme utama *work-life balance* adalah pemisahan batasan waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi. Penerapan batasan yang jelas, seperti pembatasan komunikasi kerja di luar jam kerja dan pengelolaan notifikasi pekerjaan, dapat mencegah kondisi *always connected* yang sering memicu *technostress*. Menurut Sabilla dan Wartini (2025), kaburnya batas

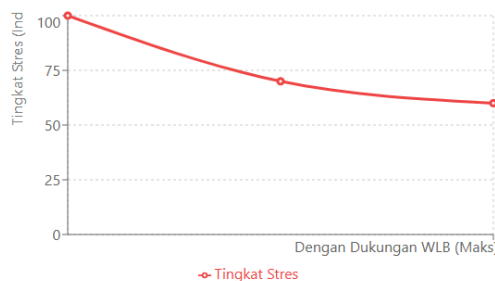
antara waktu kerja dan waktu pribadi di era digital menjadi salah satu penyebab utama meningkatnya kelelahan mental pada karyawan. Dengan adanya *work-life balance*, individu dapat memanfaatkan waktu istirahat secara optimal tanpa gangguan pekerjaan, sehingga tekanan kerja dapat berkurang.

Mekanisme berikutnya adalah manajemen waktu dan penetapan prioritas kerja. *Work-life balance* mendorong karyawan untuk mengatur jadwal kerja secara lebih terstruktur dan menentukan prioritas tugas dengan jelas. Hal ini membantu karyawan menghindari beban kerja berlebih (*role overload*) serta memberikan waktu yang cukup untuk aktivitas relaksasi, seperti berolahraga atau menjalani hobi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* berpengaruh signifikan dalam menurunkan stres kerja, yang selanjutnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja melalui berkurangnya tekanan psikologis (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Selain itu, *work-life balance* berperan dalam pemulihan fisik dan mental karyawan. Program-program *work-life balance*, seperti cuti yang fleksibel dan dukungan terhadap aktivitas pribadi, memungkinkan karyawan untuk

memulihkan energi dan sumber daya psikologis yang terkuras akibat tuntutan pekerjaan.

Rajkumar (2025) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi melalui kebijakan *work-life balance* mengalami penurunan tingkat stres kerja hingga 30–40%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemulihan yang memadai dapat mengurangi kelelahan kerja dan mencegah terjadinya *burnout*.



sumber: Rajkumar 2025

Dukungan organisasi melalui kebijakan *work-life balance* dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan hingga 30-40%. Secara keseluruhan, mekanisme *work-life balance* dalam mengurangi stres kerja bekerja melalui pembatasan waktu kerja, pengelolaan beban dan prioritas tugas, serta pemulihan fisik dan mental yang berkelanjutan. Dengan dukungan organisasi yang tepat, *work-life balance* dapat menjadi strategi yang efektif dalam membantu karyawan

mengelola stres kerja secara lebih baik (Greenhaus & Allen, 2011).

3. Efektivitas Program *Work Life Balance*

Program *work-life balance* (WLB) dinilai efektif apabila mampu membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja kerja. Keseimbangan tersebut dapat meningkatkan perasaan bahagia dalam bekerja, kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat stres yang dirasakan karyawan (Lasmi et al., 2021).

Berdasarkan hasil survei pada karyawan PT Pelindo, mayoritas karyawan menilai bahwa program *work-life balance* yang diterapkan telah berjalan dengan baik. Sebanyak 75% karyawan merasa memiliki *work-life balance* yang baik, yang tercermin dari tersedianya waktu yang cukup untuk keluarga dan kehidupan sosial, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta adanya kesempatan untuk pengembangan diri (Qoyum et al., 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat memberikan

dampak nyata terhadap kesejahteraan karyawan.

Efektivitas program *work-life balance* juga diperkuat oleh hasil survei *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey* 2023 yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia mencapai 75%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata kawasan Asia Pasifik sebesar 57% (Runze et al., 2023). Tingginya tingkat kepuasan tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan organisasi, seperti jam kerja fleksibel dan fasilitas pendukung kerja dari rumah, berkontribusi positif dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara karier dan kehidupan sehari-hari.

Selain meningkatkan kepuasan kerja, implementasi program *work-life balance* juga terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres dan kelelahan kerja. Dukungan organisasi melalui kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan (Larasati & Rahayu, 2019). Hal ini sejalan dengan pendapat Greenhaus dan Allen (2011) yang menyatakan bahwa program *work-*

life balance yang diterapkan secara konsisten dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Meskipun demikian, efektivitas program *work-life balance* masih memerlukan evaluasi berkelanjutan. Beberapa karyawan menilai bahwa komunikasi kebijakan dan konsistensi penerapan antar unit kerja masih perlu ditingkatkan agar manfaat program dapat dirasakan secara merata. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memantau dan menyesuaikan kebijakan *work-life balance* agar implementasinya berjalan lebih optimal dan berkelanjutan (Allen et al., 2013).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa program *work-life balance* yang diterapkan secara tepat dan konsisten terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, serta menurunkan stres kerja karyawan. Namun, optimalisasi program tetap diperlukan melalui evaluasi dan perbaikan berkelanjutan agar manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal oleh seluruh karyawan.

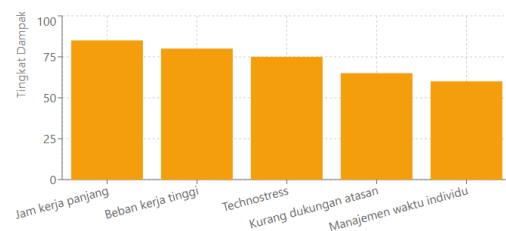
4. Hambatan Implementasi *Work Life Balance*

Penerapan *work-life balance* (WLB) dalam lingkungan kerja pada praktiknya tidak selalu berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan oleh adanya berbagai hambatan yang berasal dari organisasi, perkembangan teknologi, maupun dari individu itu sendiri. Hambatan-hambatan tersebut sering kali membuat karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sabilla & Wartini; Swaminathan & Rajeshwari, 2023).

Dari sisi organisasi, jam kerja yang relatif panjang, beban kerja yang tinggi, serta aturan kerja yang cenderung kaku masih menjadi hambatan utama dalam penerapan *work-life balance*. Budaya kerja yang menuntut karyawan untuk terus produktif, seperti kebiasaan bekerja lembur dan minimnya fleksibilitas waktu kerja, menyebabkan karyawan sulit membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Swaminathan & Rajeshwari, 2023). Selain itu, kurangnya dukungan dari atasan serta belum optimalnya penerapan kebijakan kerja fleksibel, seperti sistem kerja *hybrid* atau *work from home*, turut mempersulit

tercapainya *work-life balance* (Pujowati & Aswan, 2025).

Perkembangan teknologi juga menjadi salah satu hambatan dalam penerapan *work-life balance*. Penggunaan teknologi komunikasi yang semakin intensif membuat batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi tidak jelas. Karyawan sering kali dituntut untuk tetap merespons pekerjaan di luar jam kerja, sehingga dapat menimbulkan kelelahan mental dan *technostress* (Wang et al., 2021; Molino et al., 2020). Kondisi ini semakin terasa pada sistem kerja jarak jauh, di mana pekerjaan kerap berlanjut hingga malam hari atau bahkan saat akhir pekan (Helene & Dua, 2020).



sumber: Sintesis dari Swaminathan & Rajeshwari (2023); Wang et al. (2021); Tamunomiebi & Oyibo (2020)

Hambatan terbesar dalam implementasi *work-life balance* adalah jam kerja panjang (85%) dan beban kerja tinggi (80%). Selain itu, hambatan dalam penerapan *work-life balance* juga berasal dari faktor individu. Kurangnya

kemampuan dalam mengatur waktu, kebiasaan menunda pekerjaan, serta adanya rasa tidak nyaman ketika tidak produktif menyebabkan pekerjaan menumpuk dan menyita waktu pribadi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang tidak menentu juga membuat karyawan, khususnya generasi muda, kesulitan untuk mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Apabila kondisi ini terus berlangsung, karyawan berpotensi mengalami stres kerja dan kelelahan yang dapat berdampak pada penurunan kesejahteraan dan kinerja (Nasution et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hambatan dalam penerapan *work-life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan organisasi, tetapi juga oleh perkembangan teknologi dan kesiapan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama antara organisasi dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang agar *work-life balance* dapat terwujud dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara keseluruhan, *work-life balance* merupakan faktor krusial dalam

manajemen stres kerja di era modern. Keberhasilan implementasi *work-life balance* memerlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan komitmen organisasi melalui kebijakan yang mendukung, perubahan budaya kerja yang lebih seimbang, serta kesiapan individu dalam mengembangkan keterampilan manajemen waktu dan penetapan batasan. Organisasi yang berhasil menerapkan program *work-life balance* secara konsisten tidak hanya menurunkan tingkat stres kerja karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, diperlukan evaluasi dan penyesuaian berkelanjutan untuk memastikan program dapat berjalan optimal dan memberikan manfaat maksimal bagi seluruh karyawan.

Saran

Dengan implementasi yang tepat dan dukungan yang komprehensif, *work-life balance* dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta berkontribusi pada produktivitas dan keberlanjutan organisasi di era modern yang penuh tantangan ini. Keberhasilan dalam mencapai keseimbangan ini akan memberikan manfaat jangka panjang bagi

individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- 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.
- Fadilah, D. N. (2022). Hubungan Work Life Balance Dengan Stress Kerja Pada Anggota Polisi. 2-5.
- Fauzi, R. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stress Kerja Pada Perawat Wanita . 27-31.
- Ghina Ambarwulan, C. W. (2025)188-196). Analisis Work Life Balance Karyawan Generasi Z Di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Maria Angelica Urba, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Stress Kerja Pada Karyawan.

- Bulletin of Counseling and Psychotherapy, 694-700.
- Muhammad Arifin, A. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis , 37-46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Rezty Adelia Nur Sabila, S. W. (2024). Work Life Balance Dalam Era Digitalisasi Kerja . 556-581.
- Rismayanti Bintang, I. A. (2024). Analisis Efektivitas Kebijakan Work Life Balance Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan . Jambura Economic Education Journal, 123-142.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7(3), 242-264.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family, 67(4), 822-836.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. Journal of Vocational Behavior, 64(1), 108-130.