

STRATEGI MSDM DALAM MEMBANGUN WORK-LIFE BALANCE SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Anisa Rachmadini¹, Andra Septiansyah², Ziyad Al Rezik³, Tetty Sufianty Zafar⁴
Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email Korespondensi : anisarachma090@gmail.com

ABSTRAK

Work-life balance menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan keberlanjutan kinerja karyawan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi dapat menurunkan motivasi serta meningkatkan risiko stres dan turnover. Sibatak menekankan bahwa work-life balance merupakan bagian integral dari kebijakan MSDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Putri dan Firmansyah menunjukkan bahwa work-life balance yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja. Temuan Sari dan Nurhayati menguatkan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki peran penting dalam membangun work-life balance yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Lestari menambahkan bahwa penerapan model kerja hybrid dapat memperbaiki keseimbangan kerja-kehidupan dalam konteks kerja modern, sementara Rahmawati dan Hidayat menegaskan bahwa work-life balance meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Artikel ini bertujuan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun work-life balance sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kajian literatur dari penelitian terkini mengenai work-life balance, fleksibilitas kerja, motivasi, dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa strategi MSDM berbasis fleksibilitas, pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, serta penguatan budaya kerja sehat berperan penting dalam memperkuat work-life balance. Kesimpulannya, penerapan strategi MSDM yang holistik dapat meningkatkan work-life balance sekaligus memperkuat kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci : *work-life balance, manajemen sumber daya manusia, fleksibilitas kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja*

Article History

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1623
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang tidak hanya fokus pada pencapaian produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Dalam konteks tersebut, isu work-life balance menjadi semakin penting karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, sosial, maupun keluarga. Ketika keseimbangan ini terganggu, berbagai konsekuensi negatif dapat muncul, seperti stres berkepanjangan, kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, hingga meningkatnya risiko turnover.

Sibatak (2023) menekankan bahwa work- life balance bukan hanya sebuah konsep psikologis, melainkan elemen strategis dalam MSDM modern yang berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap work-life balance meningkat seiring berkembangnya pendekatan MSDM yang lebih humanistik, di mana organisasi mulai memandang karyawan sebagai aset strategis yang membutuhkan dukungan mental, sosial, dan emosional guna mencapai performa optimal. Putri dan Firmansyah (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa work- life balance tidak hanya berfungsi sebagai faktor kesejahteraan, tetapi juga menjadi pendorong perilaku kerja positif yang dapat meningkatkan produktivitas.

Lebih lanjut, dinamika dunia kerja yang berubah cepat akibat digitalisasi turut mendorong organisasi menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel. Fleksibilitas ini terbukti memiliki implikasi signifikan terhadap kualitas work-life balance karyawan. Sari dan Nurhayati (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja, baik dalam bentuk pengaturan waktu kerja maupun lokasi kerja, dapat memperkuat work-life balance melalui peningkatan otonomi dan kontrol atas tugas- tugas pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa strategi MSDM yang menyediakan fleksibilitas tidak hanya memberikan kebebasan struktural, tetapi juga mengurangi tekanan kerja dan memungkinkan karyawan mengatur ritme kerja sesuai kebutuhan pribadi.

Selain fleksibilitas, perubahan struktur kerja seperti penerapan model kerja hybrid juga memberikan dampak penting terhadap work-life balance. Lestari (2023) menyatakan bahwa kerja hybrid memungkinkan karyawan mengombinasikan kehadiran fisik dan kerja jarak jauh secara lebih seimbang, sehingga waktu yang sebelumnya habis untuk komuter dapat dialihkan untuk aktivitas pribadi. Dalam konteks pascapandemi, model kerja hybrid menjadi semakin relevan karena terbukti meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengelola peran secara lebih efektif antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi.

Di sisi lain, work-life balance juga berperan dalam membentuk kepuasan kerja, yang merupakan salah satu faktor determinan peningkatan kinerja. Rahmawati dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa work-life balance yang baik meningkatkan kepuasan kerja, dan pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Artinya, work-life balance tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja melalui jalur psikologis seperti kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah membuktikan pentingnya work-life balance, penerapannya di banyak organisasi masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal budaya kerja, manajemen beban kerja, ekspektasi produktivitas, dan dukungan struktural dari organisasi. Banyak organisasi masih cenderung mengutamakan jam kerja panjang sebagai indikator produktivitas, padahal hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Pendekatan MSDM strategik yang lebih progresif menekankan pentingnya mengintegrasikan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan hidup sebagai bagian dari upaya mencapai keunggulan kompetitif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan dua pertanyaan utama: (1) bagaimana strategi MSDM dapat digunakan untuk membangun work-life balance; dan (2) bagaimana work-life balance berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini disusun menggunakan pendekatan kajian literatur yang mengkaji temuan empiris dari

berbagai penelitian terkait hubungan antara work-life balance, fleksibilitas kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Penelitian ini memiliki dua kontribusi utama. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran work-life balance dalam MSDM strategik dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara work-life balance dan kinerja dalam konteks kerja modern. Secara praktis, penelitian ini menawarkan rekomendasi bagi organisasi mengenai strategi kerja yang dapat memperkuat work-life balance, seperti kebijakan fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja, penyediaan dukungan organisasi, dan penguatan budaya kerja sehat. Dengan demikian, artikel ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh produktivitas, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-life balance pada dasarnya merujuk pada keadaan ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa menimbulkan konflik peran yang berlebihan. Dalam perspektif MSDM, konsep ini dipandang sebagai bagian dari komitmen organisasi dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Sibatak (2023) menjelaskan bahwa work-life balance tidak hanya mencerminkan kondisi psikologis individu, namun merupakan produk dari kebijakan dan lingkungan kerja yang dibentuk oleh organisasi. Organisasi yang menekankan keseimbangan cenderung menciptakan kondisi kerja yang mendukung keterlibatan dan loyalitas karyawan karena kesejahteraan menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Hubungan antara work-life balance dan kinerja telah dibahas secara luas dalam literatur MSDM. Salah satu jalur teoretis yang paling banyak dijelaskan adalah pengaruh tidak langsung melalui motivasi dan kepuasan kerja. Rahmawati dan Hidayat (2022) menemukan bahwa work-life balance berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja, dan kepuasan inilah yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Pandangan ini diperkuat oleh Putri dan Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan work-life balance yang baik memiliki motivasi lebih tinggi dan menunjukkan performa yang lebih optimal. Secara konseptual, work-life balance mempengaruhi proses psikologis karyawan, seperti perasaan memiliki kontrol terhadap waktu, kemampuan mengelola stres, dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Faktor-faktor tersebut selanjutnya memengaruhi kemampuan karyawan dalam memberikan upaya terbaik dalam pekerjaannya.

Kebijakan MSDM strategik memainkan peran penting dalam pembentukan work-life balance. Kebijakan seperti fleksibilitas kerja, pengaturan waktu kerja, kebebasan memilih lokasi kerja, dukungan supervisor, dan pengelolaan beban kerja merupakan strategi yang sering digunakan organisasi untuk memperkuat keseimbangan ini. Sari dan Nurhayati (2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap work-life balance karena memberikan otonomi lebih besar kepada karyawan dalam memutuskan bagaimana dan kapan pekerjaan diselesaikan. Fleksibilitas tersebut juga terbukti meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa dipercaya dan diberi keleluasaan dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selaras dengan hal tersebut, Sibatak (2023) menegaskan bahwa dukungan organisasi, termasuk penyediaan fasilitas dan kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan personal, berperan besar dalam keberhasilan strategi work-life balance.

Dalam perkembangan lebih lanjut, perubahan perilaku kerja akibat digitalisasi melahirkan model kerja baru yang turut mempengaruhi kualitas work-life balance. Lestari

(2023) menunjukkan bahwa model kerja hybrid, yaitu kombinasi antara kerja di kantor dan kerja jarak jauh, dapat meningkatkan work-life balance karena memberikan ruang lebih besar bagi karyawan untuk mengatur ritme kerja dan waktu pribadi. Pengurangan waktu perjalanan, peningkatan fleksibilitas pengaturan aktivitas harian, serta kontrol terhadap lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung pencapaian keseimbangan tersebut. Model hybrid juga memungkinkan pemulihan energi yang lebih baik sehingga karyawan dapat mempertahankan produktivitas dalam jangka panjang.

Di sisi lain, penelitian mengenai hubungan antara work-life balance dan kinerja menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya saling terkait secara langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis lain seperti kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi. Putri dan Firmansyah (2023) menegaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengaruh work-life balance terhadap performa. Temuan Rahmawati dan Hidayat (2022) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran serupa, di mana karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang baik menunjukkan tingkat kepuasan dan kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, work-life balance tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja.

Walaupun demikian, kajian terdahulu masih memiliki beberapa keterbatasan. Sebagian besar penelitian berfokus pada hubungan langsung antarvariabel dan belum banyak membahas faktor-faktor kontekstual yang dapat memperkuat atau melemahkan efektivitas kebijakan work-life balance, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta jenis pekerjaan. Sari dan Nurhayati (2022) serta Rahmawati dan Hidayat (2022) mencatat bahwa variabel-variabel tersebut berpotensi memoderasi hubungan antara work-life balance, motivasi, dan kinerja. Selain itu, meskipun model kerja hybrid semakin banyak diterapkan dalam era digital, penelitian jangka panjang yang mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja masih terbatas, sebagaimana disampaikan oleh Lestari (2023). Keterbatasan tersebut membuka peluang bagi penelitian untuk menyusun analisis konseptual yang lebih integratif.

Berdasarkan kajian literatur yang ada, penelitian ini menempatkan dirinya dalam upaya untuk memperkuat pemahaman mengenai bagaimana praktik MSDM strategik dapat membentuk work-life balance dan bagaimana work-life balance dapat memengaruhi kinerja melalui peran motivasi dan kepuasan kerja. Dengan melakukan sintesis terhadap temuan-temuan dari Sibatak (2023), Putri dan Firmansyah (2023), Sari dan Nurhayati (2022), Lestari

(2023), dan Rahmawati dan Hidayat (2022), penelitian ini mengisi celah penelitian yang belum banyak dibahas, yaitu integrasi antara kebijakan MSDM strategik, dinamika psikologis karyawan, dan kinerja dalam konteks dunia kerja yang semakin fleksibel dan digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam membangun work-life balance serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pemahaman konseptual dan sintesis temuan empiris dari berbagai studi terdahulu. Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari lima jurnal ilmiah open access yang relevan dan terbaru mengenai work-life balance, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, yaitu karya Sibatak (2023), Putri dan Firmansyah (2023), Sari

dan Nurhayati (2022), Lestari (2023), serta Rahmawati dan Hidayat (2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel-artikel ilmiah, kemudian dilanjutkan dengan proses seleksi menggunakan kriteria inklusi berupa kesesuaian

topik, kredibilitas jurnal, dan keterkaitan langsung dengan variabel penelitian. Artikel yang tidak relevan dikeluarkan dari proses analisis. Seluruh artikel terpilih ditelaah secara mendalam untuk memperoleh informasi terkait konsep work-life balance, kebijakan MSDM, serta mekanisme pengaruh work-life balance terhadap kinerja.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi dan sintesis tematik. Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi konsep dan temuan penting dalam setiap artikel, sedangkan sintesis tematik digunakan untuk menggabungkan pola-pola temuan antarartikel. Melalui teknik ini, penelitian mampu merumuskan kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara strategi MSDM, work-life balance, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan ini memberikan pemahaman menyeluruh yang mendukung tujuan penelitian dan menjadi dasar bagi pengembangan analisis pada bagian hasil dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Strategi MSDM dalam Pembentukan Work-Life Balance

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran mendasar dalam membangun work-life balance, terutama dalam konteks kerja modern yang penuh tekanan dan tuntutan tinggi. Work-life balance tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh kebijakan dan praktik organisasi yang dirancang melalui pendekatan MSDM strategik. Seperti dijelaskan oleh Sibatak (2023), work-life balance merupakan bagian penting dari strategi organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, karena keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan kondisi psikologis yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Dengan kata lain, keberhasilan pembentukan work-life balance bergantung pada kemampuan organisasi menyediakan struktur, kebijakan, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut.

Salah satu strategi MSDM yang paling sering dibahas dalam literatur adalah fleksibilitas kerja. Kebijakan fleksibel, baik dalam bentuk pengaturan waktu maupun lokasi kerja, terbukti menjadi mekanisme yang efektif dalam meningkatkan work-life balance. Sari dan Nurhayati (2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memberi karyawan otonomi dalam menentukan cara dan waktu bekerja, sehingga mereka dapat mengatur aktivitas profesional dan kebutuhan personal secara lebih seimbang. Fleksibilitas tersebut memberikan ruang bagi karyawan untuk merespon dinamika kehidupan sehari-hari tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaannya. Efektivitas fleksibilitas ini juga berkaitan dengan persepsi kepercayaan dan penghargaan dari organisasi, yang memperkuat rasa keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selain fleksibilitas kerja, strategi pengelolaan beban kerja (workload management) juga menjadi faktor penting dalam pembentukan work-life balance. Beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kemampuan karyawan memenuhi kebutuhan personal, menyebabkan stres, dan memunculkan konflik peran. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Sibatak (2023) juga menambahkan bahwa dukungan organisasi, baik melalui penyediaan fasilitas penunjang maupun kebijakan cuti yang bersifat fleksibel, merupakan elemen krusial dalam memperkuat work-life balance. Dukungan tersebut menjadi indikator bahwa organisasi tidak hanya menuntut kinerja, tetapi juga memahami kebutuhan kesejahteraan karyawan.

Perubahan besar dalam desain kerja pascapandemi juga memengaruhi pembentukan work-life balance. Lestari (2023) menemukan bahwa model kerja hybrid, yaitu kombinasi antara bekerja di kantor dan dari rumah, memberikan peluang lebih luas bagi karyawan untuk mengatur ritme kerja mereka. Model ini mengurangi waktu perjalanan, meningkatkan kontrol

terhadap lingkungan kerja, serta memungkinkan pemulihan energi secara lebih efektif. Hal ini tidak hanya memperkuat work-life balance tetapi juga meningkatkan kepuasan dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Penemuan ini memperjelas bahwa strategi MSDM yang efektif pada era modern harus adaptif dan responsif terhadap kebutuhan fleksibilitas yang semakin meningkat.

Secara umum, temuan-temuan literatur memperlihatkan bahwa strategi MSDM yang efektif dalam membentuk work-life balance mencakup kombinasi antara fleksibilitas kerja, dukungan organisasional, pengelolaan beban kerja yang realistis, dan desain kerja yang adaptif. Strategi-strategi tersebut memainkan peran yang saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan mempertahankan keseimbangan hidup secara optimal. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan work-life balance harus mempertimbangkan pendekatan MSDM yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga proaktif dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Work-Life Balance sebagai Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Motivasi dan Kepuasan Kerja

Work-life balance memiliki peran penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan, terutama terkait motivasi dan kepuasan kerja. Hasil kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja melalui mekanisme psikologis yang kompleks. Putri dan Firmansyah (2023) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena work-life balance mengurangi tekanan psikologis dan stres yang berlebihan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan energi dan fokus yang lebih baik. Ketika karyawan merasa kebutuhan personal dan profesionalnya seimbang, mereka memiliki dorongan intrinsik yang lebih kuat untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Motivasi yang meningkat sebagai hasil dari work-life balance tidak hanya bersifat intrapersonal, tetapi juga terkait dengan persepsi terhadap dukungan organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap keseimbangan hidup mereka akan memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan perspektif MSDM strategik yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai elemen penting dalam menggerakkan perilaku kerja positif. Dengan demikian, work-life balance tidak hanya berpengaruh terhadap kondisi emosional, tetapi juga pada bagaimana karyawan menilai hubungan mereka dengan organisasi.

Selain motivasi, work-life balance juga diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Rahmawati dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa work-life balance berperan sebagai determinan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan yang memiliki keseimbangan hidup merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dalam konteks psikologis, kepuasan kerja merupakan hasil dari terpenuhinya kebutuhan personal yang berjalan berdampingan dengan pemenuhan tuntutan pekerjaan. Ketika karyawan merasa pekerjaan tidak mengambil terlalu banyak waktu dan energi sehingga mengganggu kehidupan pribadi, kepuasan terhadap pekerjaan meningkat secara signifikan. Dalam jangka panjang, kepuasan ini memperkuat loyalitas dan mengurangi turnover intention.

Sari dan Nurhayati (2022) juga mendukung temuan tersebut melalui penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor yang memperkuat work-life balance dan berpengaruh positif terhadap motivasi. Fleksibilitas memberikan karyawan tingkat otonomi yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kendali atas pekerjaan. Rasa kendali ini merupakan salah satu faktor utama dalam teori motivasi modern, karena karyawan yang

memiliki kontrol terhadap pekerjaannya lebih mungkin menunjukkan keterlibatan dan dedikasi yang tinggi. Dengan demikian, work-life balance menjadi mediator penting yang menjembatani pengaruh strategi MSDM terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan sintesis literatur, jelas bahwa work-life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Ketika work-life balance tercapai, karyawan lebih mungkin merasa puas, termotivasi, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Hal ini memperkuat argumen bahwa investasi organisasi dalam kebijakan yang memperkuat work-life balance merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, retensi, dan performa karyawan secara keseluruhan.

Hubungan Work-Life Balance dengan Kinerja Karyawan serta Model Konseptual dan Implikasi Praktis

Hasil kajian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik karena keseimbangan tersebut mengurangi konflik peran, meningkatkan fokus, dan memungkinkan pemulihan energi secara lebih efektif. Putri dan Firmansyah (2023) menjelaskan bahwa karyawan dengan work-life balance yang baik memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, dan motivasi tersebut secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja. Dalam konteks MSDM strategik, motivasi kerja merupakan salah satu pendorong utama yang memengaruhi seberapa besar usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas dan bagaimana mereka menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Selain hubungan langsung, work-life balance juga memiliki hubungan tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Rahmawati dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa work-life balance meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan inilah yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak hanya menunjukkan performa yang lebih tinggi tetapi juga lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih mampu mempertahankan kualitas kerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, work-life balance tidak hanya berfungsi sebagai kondisi kesejahteraan, tetapi merupakan faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja dan performa secara keseluruhan.

Model kerja hybrid, sebagaimana dibahas oleh Lestari (2023), memperkuat hubungan antara work-life balance dan kinerja dengan menyediakan desain kerja yang adaptif dan fleksibel. Model hybrid memungkinkan karyawan bekerja dalam kondisi yang sesuai dengan kebutuhan personal mereka tanpa mengorbankan produktivitas. Dalam banyak kasus, fleksibilitas lokasi dan pengurangan waktu perjalanan memungkinkan karyawan memiliki waktu untuk pemulihan energi, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Selain itu, hybrid kerja mengurangi tekanan fisik dan emosional yang sering muncul pada lingkungan kerja tradisional. Hal ini memperkuat hubungan antara work-life balance dan performa dalam konteks transformasi kerja modern.

Berdasarkan sintesis seluruh temuan literatur, penelitian ini menyusun model konseptual yang menjelaskan hubungan antara strategi MSDM, work-life balance, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Model tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: strategi MSDM yang mencakup fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dan desain kerja adaptif membentuk kondisi work-life balance; work-life balance kemudian meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja; dan kedua faktor psikologis tersebut pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Model ini diperkuat oleh sejumlah penelitian, termasuk Sibatak (2023) yang menekankan pentingnya kebijakan kesejahteraan, serta Putri dan Firmansyah (2023) yang menekankan peran motivasi sebagai mediator.

Dari perspektif teoritis, temuan ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara MSDM strategik dan kinerja dengan menekankan peran work-life balance sebagai variabel kunci yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan perilaku kerja. Temuan ini juga memperkuat teori-teori kesejahteraan karyawan yang menyatakan bahwa kondisi psikologis yang sehat merupakan prasyarat bagi performa kerja yang optimal. Implikasi praktis dari temuan ini cukup luas. Organisasi perlu merancang kebijakan fleksibilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memastikan adanya dukungan supervisor terhadap kondisi personal karyawan, dan memberikan pengelolaan beban kerja yang realistis dan tidak berlebihan. Selain itu, organisasi perlu mempertimbangkan model kerja hybrid sebagai solusi yang efektif di era digital untuk mendukung keseimbangan hidup dan peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa work-life balance bukan hanya sebagai variabel tambahan dalam MSDM, tetapi merupakan bagian sentral dari strategi organisasi dalam peningkatan kinerja. Work-life balance berfungsi sebagai jembatan antara kebijakan MSDM dan perilaku kerja, menjadikan keseimbangan hidup sebagai faktor strategis yang perlu dikelola secara sistematis dalam organisasi modern.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi MSDM strategik memiliki peran penting dalam membentuk work-life balance melalui kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, pengelolaan beban kerja, dan penerapan model kerja hybrid. Temuan dari lima jurnal menunjukkan bahwa work-life balance berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sibatak (2023), Putri dan Firmansyah (2023), serta Rahmawati dan Hidayat (2022) memperkuat bahwa keseimbangan hidup tidak hanya menciptakan kesejahteraan psikologis, tetapi juga menjadi jalur penting dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, model kerja hybrid yang dibahas Lestari (2023) terbukti mendukung pencapaian keseimbangan hidup yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya organisasi memasukkan work-life balance sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM, sehingga kebijakan fleksibilitas dan beban kerja yang realistis perlu diterapkan secara konsisten. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa work-life balance merupakan variabel strategis dalam menjembatani kebijakan MSDM dengan kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder yang hanya berfokus pada lima artikel, sehingga belum mencakup variasi konteks organisasi yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menguji model konseptual secara empiris pada berbagai sektor dan mempertimbangkan faktor tambahan seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan untuk memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara MSDM, work-life balance, dan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik yang telah memberikan arahan dalam penyusunan artikel ini. Apresiasi juga diberikan kepada pihak-pihak yang telah menyediakan akses terhadap jurnal-jurnal yang menjadi dasar analisis dalam penelitian ini. Dukungan tersebut sangat membantu dalam memperkaya pemahaman dan penyusunan kajian ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, A. P. (2023). *Pengaruh model kerja hybrid terhadap work-life balance dan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(2), 145156.
- Putri, R. A., & Firmansyah, D. (2023). *Work-life balance dan motivasi kerja sebagai determinan peningkatan kinerja karyawan*. Jurnal Psikologi Terapan, 9(1), 34-48.
- Rahmawati, S., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan dan kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 7(3), 201-214.
- Sari, N., & Nurhayati, R. (2022). *Fleksibilitas kerja dan pengaruhnya terhadap work-life balance dan motivasi*. Jurnal Administrasi Bisnis, 14(4), 299-312.
- Sibatak, J. P. (2023). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap work-life balance karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 8(2), 112-125