



## Dinamika *Work Life Balance* pada Karyawan: Menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi di Tengah Tuntutan Kerja

Dzakiyyah Hasna Aziza<sup>1</sup>Christian Wiradendi Wolor<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta.

Email : [dzakiyyahhasna@gmail.com](mailto:dzakiyyahhasna@gmail.com), [christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the condition, efforts, and factors influencing employees' Work-Life Balance (WLB) at an e-commerce company amid increasing job demands. Adopting a qualitative approach with a descriptive case study design, empirical data were collected from March to June 2026 through participant observation, in-depth interviews, and a comprehensive literature review. Informants were selected using purposive sampling and consisted of one senior staff member and two staff members. Data were analyzed using the interactive model of Miles and Huberman, while data validity was ensured through source and method triangulation. The findings indicate that the employees' Work-Life Balance at the e-commerce company is generally at a fairly good level, as employees are able to balance their professional and personal roles despite occasional disruptions caused by urgent work demands or increased workloads. Employees actively maintain this balance by prioritizing tasks, limiting work involvement outside working hours, and utilizing their leisure time for physical and mental recovery with their families. The main factors influencing the achievement of Work-Life Balance include individuals' time management abilities, fluctuating job demands, emotional support from the family environment, and effective communication among colleagues within the company.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Employees, Work Life, Personal Life, Well-being*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi, upaya, serta faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap *Work-Life Balance* (WLB) karyawan pada salah satu perusahaan *e-commerce* di tengah banyaknya tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan mengadopsi metodologi kualitatif berlandaskan kerangka studi kasus deskriptif, data empiris dikumpulkan sepanjang Maret hingga Juni 2026 melalui observasi partisipatif, diskusi mendalam yang bernuansa, serta tinjauan literatur yang komprehensif. Informan ditentukan melalui *purposive sampling*, yang terdiri dari satu senior staff dan dua staff. Analisis data dilakukan melalui model interaktif Miles dan Huberman, dengan verifikasi data yang divalidasi lewat triangulasi sumber serta metode. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kondisi *Work-Life Balance* karyawan pada perusahaan *e-commerce* tersebut secara umum berada pada kategori cukup baik, di mana karyawan mampu menyeimbangkan peran profesional dan personal meskipun sesekali terganggu oleh tuntutan pekerjaan yang mendesak atau beban kerja yang meningkat. Karyawan melakukan upaya proaktif untuk menjaga keseimbangan dengan menetapkan prioritas pekerjaan, membatasi keterlibatan pekerjaan di luar jam kerja, serta memanfaatkan waktu luang untuk pemulihan fisik dan mental bersama keluarga. Faktor utama yang memengaruhi keberhasilan *Work-Life Balance* mencakup kemampuan individu dalam mengatur waktu, tuntutan pekerjaan yang fluktuatif, serta adanya dukungan emosional dari lingkungan keluarga dan komunikasi yang efektif antar rekan kerja di perusahaan *e-commerce* tersebut.

**Kata Kunci:** Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi, Karyawan, Kehidupan Kerja, Kehidupan Pribadi, Kesejahteraan.

## LATAR BELAKANG

Dalam beberapa tahun terakhir ini khususnya setelah Pandemi Covid-19, dunia kerja sudah mengalami perkembangan yang semakin dinamis. Perkembangan ini turut membawa perubahan signifikan pada pola kerja karyawan (Putri et al., 2023). Perubahan ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya peningkatan tuntutan produktivitas, kemajuan teknologi, dan juga sistem kerja yang saat ini semakin fleksibel seperti *hybrid working* atau *Work From Home* (WFH) yang membuat batasan antara ruang profesional dan ruang pribadi menjadi kurang jelas.

Adanya sumber daya manusia terutama kinerja karyawan merupakan sumber daya yang paling mendominasi dalam berkontribusi untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ali et al., 2022). Salah satu penyebab turunnya kinerja yaitu dikarenakan ketidakadaan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi atau *Work Life Balance*. Karyawan sering kali mengalami dilema yang menimbulkan perasaan stres dan *burnout* akibat tingginya beban kerja yang tidak disertai dengan waktu istirahat yang cukup (Indra & Rialmi, 2022).

Fenomena tersebut juga ditemukan pada karyawan di Perusahaan *e-commerce* X. Berdasarkan temuan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa sebagian karyawan seringkali merasa kesulitan saat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini terlihat saat tuntutan pekerjaan yang tinggi mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja sehingga dapat menyita waktu istirahat, waktu untuk keluarga, maupun aktivitas pribadi yang lainnya. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk mengatur waktu dan menentukan prioritas pekerjaan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada seberapa penting *Work Life Balance* dalam menunjang kesejahteraan karyawan ketika tuntutan pekerjaan yang saat ini semakin kompleks. Meskipun mayoritas penelitian mengenai *Work Life Balance* telah banyak dikaji, namun pembahasannya cenderung terkonsentrasi pada pengaruh WLB terhadap variabel lain, seperti kepuasan kerja, performa individual, maupun fenomena kelelahan kerja (*burnout*). Sementara itu, penelitian yang mengkaji kondisi *Work Life Balance*, upaya yang dilakukan karyawan, dan juga faktor yang memengaruhinya pada konteks organisasi tertentu masih relatif terbatas.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengelaborasi dinamika tersebut guna memberikan perspektif yang lebih mendalam dan spesifik menganalisis kondisi *Work Life Balance* yang dialami karyawan pada Perusahaan *e-commerce X*, mengetahui berbagai upaya yang dilakukan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mengidentifikasi faktor yang berpengaruh dalam mencapai *Work Life Balance* di lingkungan kerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat turut berkontribusi dalam pengembangan kajian mengenai *Work Life Balance*, khususnya dalam konteks karyawan perusahaan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Konsep *Work Life Balance***

*Work Life Balance* didefinisikan sebagai tingkatan kondisi yang bisa menguntungkan pekerja ketika menjalani tuntutan profesional dan ruang lingkup personal individu (Poernamasari et al., 2023). Senada dengan perspektif tersebut, Fatima & Srivastava (2023) menegaskan bahwa konsep ini merupakan perwujudan dari regulasi diri yang memungkinkan adanya keseimbangan antara kewajiban di tempat kerja dengan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya pengelolaan waktu dan energi secara efektif dalam menjalani kedua aspek tersebut. Namun, apabila tidak dilakukan dengan baik, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menimbulkan sebuah beban kerja yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan (Cahyathi & Riana, 2023). Kondisi ini juga menyebabkan dilema karyawan dikarenakan kewajiban pekerjaan dan kebutuhan hidup pribadi yang harus dipenuhi dalam alokasi waktu yang terbatas (Sawitri, 2024). Namun, penerapan *Work Life Balance* yang efektif akan turut mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan ketika bekerja (Pratiwi et al., 2024).

### **Dimensi *Work Life Balance***

Hendra & Artha (2023) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai sebuah konsep yang kompleks serta sifatnya multidimensional. Dikarenakan konsepnya yang bersifat multidimensional, dibutuhkan pengelompokan pada beberapa jumlah dimensi. Guna memperoleh pemahaman *Work Life Balance* secara lebih komprehensif, Saputra

& Masdupi (2025) mengidentifikasi tiga dimensi primer yang membentuk *Work Life Balance*, terdiri dari *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*.

Dalam penerapannya, *Time Balance* mengacu pada kecakapan individu dalam mengalokasikan waktu secara seimbang antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi individu.. *Involvement Balance* merujuk pada kapasitas psikologis individu untuk memberikan atensi dan keterlibatan yang seimbang terhadap kedua aspek tersebut. Sementara itu, *Satisfaction Balance* menunjukkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap perannya dalam kehidupan kerja maupun pribadi. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dalam upaya menciptakan *Work Life Balance* yang efektif.

### **Faktor *Work Life Balance***

*Work Life Balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari kondisi individu maupun lingkungan kerja.. Menurut Suwito et al. (2022), *Work Life Balance* dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu faktor individu, faktor stres kerja, dan faktor konflik kerja. Faktor individu berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengelola emosi, menentukan prioritas, dan menyesuaikan diri terhadap berbagai tuntutan. Faktor stres kerja timbul ketika beban tugas melampaui kapasitas individu, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kesejahteraan fisik maupun psikologis. Sementara itu, faktor konflik kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak dapat berjalan secara selaras sehingga menimbulkan pertentangan hingga menyulitkan individu dalam mengelola kedua peran tersebut dengan selaras.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus pada Perusahaan *e-commerce X*, sebuah perusahaan yang berfokus di bidang perdagangan elektronik dan menyediakan platform digital untuk kegiatan jual beli berbagai produk dan layanan secara online. Penelitian dilakukan selama empat bulan, terhitung sejak Maret hingga Juni 2026. Fokus utama penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi kondisi *Work Life Balance* karyawan, upaya yang dilakukan dalam menjaga keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* di lingkungan kerja.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memperoleh informasi yang mendalam dan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini melibatkan tiga karyawan Perusahaan *e-commerce X* yang meliputi satu orang staff dengan masa kerja 10 tahun dan dua orang staff dengan masa kerja sekitar 2 tahun. Pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan dalam aktivitas kerja sehari-hari serta pengalaman dalam melakukan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam serta observasi langsung terhadap informan penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari berbagai literatur, jurnal ilmiah, serta referensi lain yang relevan dengan topik *Work Life Balance*. Keabsahan data dalam penelitian ini diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik guna memastikan kredibilitas serta validitas temuan penelitian. Analisis data dilakukan dengan mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kondisi *Work Life Balance* pada Karyawan**

Merujuk pada hasil wawancara dengan ketiga partisipan, ditemukan bahwa mereka mengonseptualisasikan *Work Life Balance* sebagai terciptanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Secara umum, para partisipan merasa telah memiliki *Work Life Balance* yang cukup baik karena masih dapat menjalankan pekerjaan sekaligus meluangkan waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi. Namun, pada kondisi tertentu seperti meningkatnya beban kerja, adanya pekerjaan mendesak, atau tenggat waktu yang terbatas, pekerjaan terkadang memengaruhi waktu beristirahat, waktu interaksi dengan keluarga, serta aktivitas personal lainnya. Selain itu, pekerjaan juga masih dapat terbawa ke luar jam kerja dalam bentuk lembur, penyelesaian tugas tambahan, maupun pikiran yang masih

terfokus pada pekerjaan. Meskipun demikian, para partisipan tetap berupaya memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kondisi *Work Life Balance* yang dirasakan cenderung cukup baik.

### **Upaya Karyawan dalam Menjaga *Work Life Balance***

Setiap partisipan memiliki strategi yang berbeda dalam menjaga Work-Life Balance. Upaya yang paling sering dilakukan adalah mengatur waktu dan menentukan prioritas pekerjaan agar dapat diselesaikan selama jam kerja. Selain itu, partisipan juga berusaha membatasi pekerjaan agar tidak terbawa ke kehidupan pribadi, memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat, serta meluangkan waktu bersama keluarga dan teman. Beberapa partisipan juga menekankan pentingnya menjaga kondisi fisik dan mental serta membangun komunikasi yang baik dengan keluarga ketika terdapat tuntutan pekerjaan di luar jam kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian *Work Life Balance* memerlukan kesadaran individu untuk mengelola waktu secara efektif, menentukan prioritas, serta menjaga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Life Balance* pada Karyawan**

Faktor-faktor yang memengaruhi *Work Life Balance* pada karyawan *Perusahaan e-commerce X* menunjukkan kesesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh Suwito et al. (2022), yaitu faktor individu, faktor stres kerja, dan faktor konflik kerja. Faktor individu terlihat dari kemampuan partisipan dalam mengatur waktu dan menentukan prioritas pekerjaan sehingga mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor stres kerja tampak ketika meningkatnya beban kerja atau adanya pekerjaan yang mendesak menyebabkan pekerjaan terkadang terbawa ke luar jam kerja. Sementara itu, faktor konflik kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan berpotensi mengurangi waktu istirahat, waktu bersama keluarga, maupun aktivitas pribadi lainnya. Selain ketiga faktor tersebut, temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa dukungan keluarga dan lingkungan kerja yang positif turut berperan dalam mendukung karyawan mempertahankan keseimbangan antara tuntutan profesional dan kehidupan pribadi.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa karyawan Perusahaan *e-commerce X* memaknai *Work Life Balance* sebagai sebuah kondisi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara umum, para partisipan merasa telah memiliki *Work Life Balance* yang cukup baik karena masih mampu menjalankan kewajiban pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial. Meskipun demikian, ketika beban kerja meningkat atau terdapat pekerjaan yang bersifat mendesak, aktivitas pekerjaan masih berpotensi mengganggu waktu istirahat dan kehidupan pribadi karyawan.

Dalam menjaga *Work Life Balance*, para partisipan melakukan berbagai upaya, seperti mengatur waktu dan prioritas pekerjaan, membatasi pekerjaan agar tidak terbawa ke kehidupan pribadi, memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat, serta meluangkan waktu bersama keluarga dan teman. Selain itu, menjaga kondisi fisik dan mental serta membangun komunikasi yang baik dengan keluarga juga menjadi bagian dari upaya yang dilakukan untuk mempertahankan keseimbangan tersebut.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* pada karyawan Perusahaan *e-commerce X* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan mengatur waktu dan prioritas pekerjaan, kejelasan jam kerja, dukungan dari keluarga, serta dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan teori Suwito et al. (2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dipengaruhi oleh faktor individu, stres kerja, dan konflik kerja. Oleh karena itu, terciptanya *Work Life Balance* tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan dari lingkungan keluarga dan lingkungan kerja.

## DAFTAR REFERENSI

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Ardila Pratiwi, Eki Prafitri Rahmadani, & Ni Made Anjani. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Work Life Balance

- Karyawan pada Generasi Z di Bekasi. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 368–378. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3385>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). PERAN WORK LIFE BALANCE MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN BANK BRI GATSU DENPASAR. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1866. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p18>
- Fatima, S., & Srivastava, Dr. (CS) U. (2023). Exploring Work-Life Balance Strategies Among Generation Z In The Education Sector: An Exploratory Analysis. *Educational Administration Theory and Practices*, 30(4). <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4438>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Bhenu Artha INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11320–11330. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., & Ali, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Keseimbangan kehidupan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi. *JIMT*, 5(1). <https://doi.org/10.31933/jimt.v5i1>
- Putri, T., Syafitri, U. D., & Sukmawati, A. (2023). The Role of Human Resource Risk on Employee Performance in The Hybrid Workforce Era. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.386>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. GAES - PACE Book Publisher. <https://digitalpress.gaes-edu.com/index.php/gaespace/article/view/491>
- Sawitri, N. N. (2024). The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/gijtm.v2i1>
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>