

Analisis Penerapan Work-Life Balance Terhadap Efektifitas kinerja pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan

Hartika¹, Edi Jusriadi², Nurianti HS³

^{1,3}Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI Makassar, Indonesia

²Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

tikahartika945@gmail.com¹

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami penerapan Work Life Balance terhadap efektifitas kinerja pegawai serta mengidentifikasi hubungan di antara keduanya pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian berjumlah sembilan orang, terdiri dari kepala tata usaha dan delapan pegawai dengan jabatan beragam. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun terdapat perbedaan cara dalam menghadapinya. Penerapan Work Life Balance berdampak positif pada efektifitas kinerja, terlihat dari peningkatan keterampilan, manajemen waktu, komunikasi, serta kepuasan kerja. Dukungan lingkungan kerja, kebijakan fleksibel, dan budaya organisasi yang sehat turut memperkuat penerapan Work Life Balance. Secara keseluruhan, Work Life Balance memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai, sehingga layak menjadi perhatian strategis manajemen.

Kata Kunci: Work Life Balance, Efektifitas Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan instansi. Pegawai yang memiliki potensi, loyalitas, dan kinerja baik akan mampu menyelesaikan tanggung jawab secara efektif dan efisien, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance).

Work-Life Balance tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis, tetapi juga pada produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan penerapan Work Life Balance untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian ini memfokuskan kajian pada penerapan Work-Life Balance di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan serta hubungannya dengan efektifitas kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam penerapan Work-Life Balance pegawai, mengidentifikasi dampaknya terhadap efektivitas kinerja, serta mengevaluasi hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi dalam merancang kebijakan Work-Life Balance yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan kerja, serta bagi manajemen dalam meningkatkan mutu pembimbingan dan pengelolaan pegawai.

TINJAUAN TEORI

Work-Life Balance

Work life balance (WLB) adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini menggambarkan kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan personal. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagian dari suatu tahapan kehidupan kerja. Dalam beberapa dekade terakhir, kerangka dasar kerja telah mengalami pergeseran yang tidak dapat diabaikan (Ismunandar, 2020).

Peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi telah menjadi pendorong utama di balik transformasi ini (Hartono dkk, 2023).

Efektifitas kinerja pegawai

Efektivitas kinerja pegawai adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan, baik dari segi waktu, kualitas, dan biaya. Ini berarti kinerja seorang pegawai dinilai efektif jika mampu mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Efektivitas dalam Konteks Organisasi: Efektifitas kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Pegawai yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan reputasi. Contohnya sebagai berikut:

1. Pegawai yang efektif dalam melayani pelanggan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan mendorong penjualan.
2. Pegawai yang efektif dalam mengelola proyek dapat memastikan proyek selesai tepat waktu dan sesuai anggaran.

Hubungan Work-life Balance Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai

Kinerja ini dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan efektifitas pekerjaan yang juga ditunjukkan dari bagaimana work life balance dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini karena work life balance dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan motivasi karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh positif: Beberapa penelitian menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa lebih seimbang dalam kehidupan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka.
2. Peningkatan kepuasan kerja: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat

meningkatkan kinerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik.

3. Pengurangan Stres: Work life balance membantu karyawan mengurangi stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, yang dapat mengganggu kinerja. Dengan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan aktivitas yang disukai di luar pekerjaan, karyawan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik dan efektif
4. Motivasi dan produktivitas: Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Contohnya program work-life balance yang diterapkan di perusahaan membantu meningkatkan semangat kerja karyawan dan kemampuan mereka untuk menjalankan tugas dan kewajiban mereka, sehingga berdampak pada kinerja. Dan secara keseluruhan, work life balance berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.

METODOLOGI

Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deksriptif untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pegawai di biro perekonomian dan administratif . Adapun waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yakni pada bulan juni sampai dengan juli 2025.

Informan

Informan penelitian berjumlah sembilan orang, terdiri dari kepala tata usaha dan delapan pegawai dengan jabatan beragam.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data yaitu : (1) Observasi, (2) Wawancara, dan (3) Dokumentasi . Teknik ini dipilih karena mampu menggali informasi secara rinci dan mendalam terkait pengalaman, pandangan, serta pemahaman informan terhadap pelaksanaan penelitian

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif melalui reduksi, penyajian, Dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jelas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan Work-Life Balance dapat meningkatkan efektifitas kinerja pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Dimensi Work-Life Balance

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan Work-Life Balance (WLB) berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Temuan menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kinerja yang lebih optimal pada aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu.

Penerapan WLB di biro ini dapat dijelaskan melalui empat dimensi Fisher, Bulger & Smith dalam Nabila Pamela (2021):

- a. Gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi : Beberapa pegawai berhasil membatasi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, misalnya dengan manajemen jam kerja yang jelas dan menghindari membawa pekerjaan ke rumah.

- b. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan : Pengaruh kehidupan pribadi terhadap pekerjaan relatif rendah karena pegawai berusaha menyelesaikan masalah pribadi di luar jam kerja dan menjaga profesionalisme di kantor.
- c. Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan : Pekerjaan memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi, seperti keterampilan manajemen waktu, pengendalian stres, dan rasa percaya diri yang meningkat.
- d. Peningkatan kerja kehidupan pribadi : Dukungan keluarga dan lingkungan pribadi yang harmonis membantu pegawai bekerja lebih fokus, sabar, dan termotivasi.

Menurut temuan, tuntutan pekerjaan memengaruhi waktu dan perhatian pegawai terhadap kehidupan pribadinya. Respon pegawai beragam, mulai dari memisahkan tugas urusan kerja dan pribadi, menyeimbangkannya, hingga menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan.

Pendapat yang diungkapkan salah satu informan yang bernama A. M. H selaku pegawai Fungsional menjawab:

“Yang namanya kehidupan pribadi dan pekerjaan pasti ada masalahnya. Sebagai aparat, kita harus pintar menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban kita dengan kehidupan pribadi kita agar tetap balance”. (Sumber: Hasil wawancara, tanggal 08 Juli 2025)

Kemudian pendapat yang lain juga diungkapkan salah satu informan yang bernama F. T. R selaku pegawai Pengelola Data menjawab:

“Sebagai ASN kita punya tanggung jawab sebagai Aparatur negara, jadi terlebih dahulu mengutamakan dan memahami pekerjaan karna kalau pekerjaan sudah beres baru memikirkan kepentingan pribadi”. (Sumber: Hasil wawancara, tanggal 08 Juli 2025)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para informan memiliki cara yang berbeda-beda. Beberapa di antaranya memisahkan antara kehidupan pribadi dan juga sebaliknya.

Efektivitas kinerja diukur melalui indikator yang diuraikan Hudson (2005), yaitu antara lain:

- a. Kuantitas kerja : Pegawai dapat memenuhi target beban kerja dengan konsisten.

- b. Kualitas kerja : Hasil pekerjaan sesuai standar, rapi, dan minim kesalahan.
- c. Pemanfaatan waktu: Tugas diselesaikan tepat waktu tanpa penundaan.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa efektifitas kinerja terlihat kuantitas kerja dari ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas kerja yang dipengaruhi sarana, hubungan kerja, keterampilan, motivasi, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya.

Pendapat yang diungkapkan salah satu informan yang bernama, A. M. H selaku pegawai Fungsional menjawab:

"Kalau selaku ASN, bagaimana kita menilai kemampuan kita tidak bisa menilai diri sendiri, tetapi yang menilai itu adalah gublik, Intinya. kita hanya melaksanakan tugas yang harus selesai". (Sumber: Hasil wawancara, tanggal 09 Juli 2025).

hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa informan memiliki cara yang beda tentang bagaimana menilai kemampuan sendiri khususnya di hadapan publik.

Hasil ini selaras dengan Bintang et al. (2024) yang menemukan bahwa kebijakan WLB yang efektif mampu meningkatkan keseimbangan kerja-pribadi dan mendorong produktivitas, serta Chandra Putra et al. (2020) yang membuktikan bahwa sistem kerja fleksibel mendukung pencapaian WLB dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Hubungan antara Work-Life Balance dan Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara WLB dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keseimbangan hidup cenderung terhindar dari konflik peran dan dapat memaksimalkan efek saling menguntungkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ditinjau dari dimensi WLB:

- a. Rendahnya : Gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan menjaga fokus kerja dan mengurangi potensi kesalahan.

- b. Tingginya : Peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan dan Peningkatan kerja kehidupan pribadi meningkatkan kreativitas, motivasi, dan kepuasan kerja yang berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas.

Dampak positif tersebut tercermin pada indikator efektivitas kinerja:

- a. Kuantitas kerja : Energi yang terkelola baik membuat pegawai lebih produktif.
- b. Kualitas kerja : Fokus yang terjaga menghasilkan output yang teliti dan berkualitas tinggi.
- c. Efisiensi pemanfaatan waktu : Pengelolaan waktu yang seimbang mengurangi kebiasaan menunda pekerjaan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa hubungan Work-Life Balance dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan pegawai.

Pendapat yang diungkapkan salah satu informan yang bernama N. R. H selaku pegawai Fungsional menjawab:

"Ya, sebab work life balance yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan dan kreativitas yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang baik". (Sumber: Hasil wawancara, tanggal 10 Juli 2025).

Kemudian pendapat yang lain juga diungkapkan salah satu informan yang bernama Pak P. Y selaku pegawai Pengelola Data menjawab:

"Menurut saya cukup balancekan saja antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan kita". (Sumber: Hasil wawancara, tanggal 10 Juli 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa para informan memiliki pandangan yang beragam tentang bagaimana Work-Life Balance mempengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan.

Temuan ini konsisten dengan Wijaya & Dewayani Soeharto (2021) yang menyatakan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap employee engagement. Secara keseluruhan, WLB dan kinerja pegawai bersifat saling menguatkan : WLB yang baik mendorong kinerja tinggi, sedangkan kinerja yang optimal meningkatkan rasa puas dan pencapaian pribadi, yang pada gilirannya menjaga keseimbangan hidup tetap terjaga.

KESIMPULAN

Berdasarkan fokus penelitian mengenai Analisis Penerapan Work-Life Balance Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan, terbukti dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Peningkatan ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi secara proporsional, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis, motivasi kerja yang tinggi, serta tingkat stres yang relatif rendah. Pegawai yang berhasil menjaga keseimbangan tersebut mampu menampilkan kinerja yang optimal, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas hasil kerja, serta dalam pemanfaatan waktu secara efisien.

Selanjutnya, hubungan antara work-life balance dan kinerja pegawai di biro ini bersifat positif dan saling mendukung. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan disiplin tinggi, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap instansi. Penelitian ini mengungkap bahwa work-life balance berperan penting dalam menciptakan pegawai yang produktif, kreatif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat penerapan work-life balance perlu terus dilakukan secara konsisten sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh banyak bantuan baik pengajaran, bimbingan, dan arahan dari pembimbing pertama yaitu Dr. Edi

Jusriadi, S.E.,M.M dan juga Pembimbing II yaitu Nurianti HS, S.Pd.,M.Pd oleh karenanya, penulis menyampaikan rasa terima kasih atas waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintang, R., Imsar, I., & Syarbaini, A. M. B. (2024). Analisis efektivitas kebijakan work life balance pada PT Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(1), 123–141.
- Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during Covid-19 pandemic period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Hartono, H., Prasetyo, A., & Lestari, D. (2023). Strategi penerapan work life balance di era digital: Studi kasus pada perusahaan teknologi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 210–225.
- Ismunandar. (2020). *Manajemen Kinerja dan Keseimbangan Kerja dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suputra, I. M. A. (2021). *Keseimbangan kehidupan dan dampaknya pada kinerja karyawan*. Bali: Universitas
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). *Kontribusi work life balance terhadap work*