

Implementasi *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial

Delyana Rahmawany Pulungan¹, Susantriana Dewi², Niken Widyastuti³,
Muthmainnah⁴, Nicholas Renaldo⁵

Institut Teknologi Sawit Indonesia¹, Universitas Merdeka Malang², Universitas Proklamasi 45³, Universitas Jember⁴, Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia⁵
delpulungan@itsi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the implementation of work life balance in improving the performance of millennial employees. This research approach collects data through literature studies, which involve reading literature from various sources including books, journals and reports using qualitative and deductive approaches. The findings in this study are that work life balance is a key factor in improving the performance of millennial employees. By providing flexibility in time and work location, creating a healthy and positive work culture, implementing health and well-being programs, career development and training, and using technology for work efficiency. So with this, the company can improve employee performance. Companies that successfully implement work life balance well will not only benefit in the form of improved employee performance, but will also have a reputation as an attractive workplace for the millennial generation and the next generation.

Keywords: *Work Life Balance, Performance, Millennial Employees*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi *work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial. Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data melalui studi literatur, yang melibatkan pembacaan literatur dari berbagai sumber termasuk buku, jurnal dan laporan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deduktif. Temuan dalam penelitian ini adalah *work life balance* merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial. Dengan memberikan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, menciptakan budaya kerja yang sehat dan positif, menerapkan program kesehatan dan kesejahteraan, pengembangan dan pelatihan karier, serta penggunaan teknologi untuk efisiensi kerja. Maka dengan hal tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan *work life balance* dengan baik, tidak hanya akan mendapatkan manfaat dalam bentuk peningkatan kerja karyawan, tetapi juga akan memiliki reputasi sebagai tempat kerja yang menarik bagi generasi milenial dan generasi berikutnya.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Kinerja, Karyawan Milenial*

PENDAHUUAN

Generasi milenial adalah generasi yang lahir di antara tahun 1981-1996. Generasi ini sudah mulai memasuki angkatan kerja yang akan menimbulkan hal-hal

baru karena memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi milenial ini memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelum mereka, generasi milenial ini lebih cenderung menyukai tantangan, pekerjaan yang fleksibel dan ingin mengetahui hal baru. Generasi milenial telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemunculan internet, liberalisasi ekonomi, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, hal ini membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, seta tanggap teknologi (Mauludi & Kustini, 2022).

Dengan melihat salah satu keunggulan generasi milenial yaitu tanggap dengan teknologi, hal ini akan mempengaruhi mereka dalam bekerja. Dengan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Organisasi atau perusahaan selaku pemberi kerja, saat tidak dapat menepati janjinya kepada karyawan, dapat berdampak pada penurunan level kinerja dan komitmen terhadap organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik. Kinerja karyawan sebagai suatu sistem pemeringkatan yang digunakan dalam perusahaan untuk menilai kemampuan serta output suatu karyawan. Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk dapat melakukan promosi jabatan atau penetapan gaji bagi perusahaan. Tetapi dapat sebagai motivasi karyawan dan memperbaiki kemerosotan kinerja bahkan menghindari penurunan tersebut (Windika Putri & Frianto, 2023).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* merupakan pemenuhan yang seimbang antara tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan. Pada dasarnya hal ini mengacu pada memiliki kemantapan dan stabilitas diantara tanggung jawab profesional dan keterlibatan pribadi yang penting bagi individu, seperti peran komunitas, aktivitas waktu luang, dan tanggung jawab keluarga (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022).

Work life balance sangat penting karena apabila *work life balance* ini tidak tercapai maka akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, konflik kehidupan kerja, dan kelelahan karyawan. Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila tercipta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan memiliki kepentingan pribadi dan membutuhkan *work life balance* untuk memenuhi keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, karyawan harus mampu menyeimbangkan hubungan kerjanya agar dapat mengikuti rencana yang diinginkan.

Work life balance yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja mereka serta kinerja organisasi. Oleh karena itu, sekarang ini mulai bermunculan berbagai organisasi atau perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa perusahaan sudah menyediakan fasilitas agar kehidupan pribadi karyawan masih tetap seimbang. Contohnya, seperti adanya *family gathering*, penyediaan program cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak, dan waktu kerja yang fleksibel (Angin & Saragih, 2021).

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial.

TINJAUAN LITERATUR

Generasi Milenial

Generasi milenial merupakan sebutan yang mengacu pada generasi yang dicirikan sebagai pengguna aktif data seluler dan platform global. Generasi ini memiliki kecenderungan untuk bersosialisasi dan belajar di internet, mengonsumsi dan juga memproduksi informasi digital, mencari pekerjaan sesuai standar pribadi dan mencari pengakuan dari orang lain. Selain disebut sebagai milenial, generasi yang lebih dulu populer dengan sebutan Generasi Y (disingkat Gen Y) ini juga memiliki beberapa sebutan lain yaitu *echo boomers* dan *Net Generation* yang digunakan untuk menamai individu yang lahir pada periode tahun 1981-1996. (Rahmawati & Gunawan, 2020)

Generasi milenial di Indonesia menjadi mayoritas. Generasi milenial yang melebihi didukung oleh rencana generasi emas Pemerintah Indonesia 2045 yang mempertahankan generasi milenial sebagai generasi siap kerja. Fakta ini memberikan bukti nyata betapa pentingnya milenial bagi Indonesia, dan inilah alasan mengapa milenial hadir di setiap sektor perekonomian Indonesia. Generasi milenial memiliki nilai, harapan, dan sikap unik jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Pergeseran generasi dalam angkatan kerja tersebut akan menciptakan peluang dan tantangan bagi perusahaan. Nilai kerja generasi milenial dan generasi sebelumnya berbeda dalam memperhatikan nilai ekstrinsik. (Fajri, 2022)

Karakteristik umum karyawan milenial dalam bekerja adalah etika dan nilai kerja pada karyawan milenial cenderung *multitasking*, memiliki semangat kerja yang tinggi, berorientasi pada tujuan, dan realistis, *view on authority*, mengedepankan kerja sama dalam tim. Komunikasi, selain komunikasi secara langsung di tempat kerja, dapat juga dilakukan melalui pesan singkat, skype, dan media virtual lainnya. Gaya interaktif, karyawan milenial memiliki gaya interaktif yang partisipatif dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang cenderung individual. Umpan balik, karyawan milenial menginginkan adanya umpan balik dari hasil kerja mereka dengan waktu yang segera mungkin. *Work life balance*, karyawan milenial menginginkan fleksibilitas dan pilihan dalam bekerja. Motivasi, motivasi yang diinginkan karyawan milenial adalah bekerja dengan tim yang cerdas dan kreatif, sehingga mampu meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. (T, 2020)

Work Life Balance

Work life balance didefinisikan sebagai suatu kondisi seimbang pada individu yang sama antara tuntutan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Umumnya jam kerja karyawan dalam sehari yakni 8 jam. Akan tetapi apabila karyawan dihadapkan pada tugas yang deadline menyebabkan karyawan dapat bekerja lebih dari batas normalnya. Tetapi terkadang hal tersebut menyebabkan keseimbangan hidup karyawan menjadi terganggu. Sebab harus memaksimalkan tugas dari perusahaan baik itu lembur, rapat, hingga perjalanan dinas luar kota yang mengakibatkan terganggunya kehidupan pribadi maupun dengan keluarga karyawan tersebut. (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022)

Work life balance adalah bentuk dari kebijakan dari perusahaan supaya karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu di luar pekerjaan. *Work-life balance* ini mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, memiliki waktu luang untuk bersantai, berkomunikasi baik dengan rekan kerja, dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. (Prasetyo & Ibnu Fitroh Sukono, 2023)

Adapun *terdapat* indikator untuk mengukur *work life balance* (Asepta & Maruno, 2018), diantaranya yaitu :

1. Keseimbangan waktu

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi anda akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktifitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stress anda akan berkurang.

2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. Keseimbangan kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

Berikut terdapat empat dimensi pembentuk *work life balance* (Wicaksana et al., 2020), diantaranya sebagai berikut :

1. *Work Interference with Personal Life*

Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work*

Hal ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work*

Hal ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Work Enhancement of Personal Life*

Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berikut terdapat empat komponen atau aspek-aspek pada *work life balance* (Nadapdap & Harahap, 2023), yaitu:

1. Waktu

Dalam hal ini meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.

2. Perilaku

Dalam hal ini meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan

Dalam hal ini meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

4. Energi

Dalam hal ini meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Adapun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* seseorang (Hedianti, 2022), yaitu :

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini mengacu pada sifat, sikap, dan perilaku individu yang mempengaruhi cara mereka mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Karakteristik Keluarga

Hal ini merujuk pada faktor-faktor dalam lingkungan keluarga yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

Hal ini mengacu pada faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Sikap

Hal ini mengacu pada cara individu memandang, merespons, dan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sikap ini mencerminkan nilai, prioritas, dan pola pikir seseorang dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Fitrah & Prasetyo, 2024). Kinerja karyawan adalah suatu pengukuran seberapa besar para karyawan dalam hal kinerja yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang positif bisa diperoleh jika pemimpin perusahaan memiliki pemahaman yang baik tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja, seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta motivasi kerja yang kuat. Prestasi kerja yang mencolok akan memotivasi terciptanya kemajuan dan pertumbuhan perusahaan, sementara prestasi kerja yang buruk bisa menghambat pencapaian target perusahaan (Firdaus, 2022).

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi (Setya Indah Isnawati et al., 2024), yaitu :

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

3. Peluang (*Opportunity*)

Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi

dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Berikut terdapat enam aspek yang mempengaruhi kinerja (Anugrah & Priyambodo, 2021), diantaranya yaitu :

1. Ketepatan waktu

Karyawan atau pekerja yang memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik akan memiliki kesempatan lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab dari jabatannya.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan melakukan sebuah pekerjaan. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja merupakan tolak ukur apakah mereka cakap dan cekatan dalam pekerjaan yang ditangani.

3. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah kuantitatif dari output yang dihasilkan berupa produk atau jasa. Kuantitas yang dihasilkan pekerja juga dapat dijadikan tolak ukur yang mana ketika pekerja memiliki output tinggi akan membantu meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

4. Efektifitas

Efektifitas kerja berkaitan dengan output dan input yang ada pada pekerja. Yang dimaksud adalah seberapa besar penggunaan sumber daya dalam menaikkan kualitas hasil dari setiap unit sumber daya tersebut.

5. Komitmen kerja,

Komitmen kerja adalah ikatan pekerja dengan organisasi atau suatu bentuk tanggung jawab pekerja kepada organisasi atau perusahaan. Pekerja yang memiliki komitmen kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab penuh.

6. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat kemampuan pekerja atau karyawan dalam menjalankan fungsi kerja pada tanggung jawab masing-masing. Pekerja atau karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi di indikasi memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam pekerjaannya.

Adapun terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Meli Noviani, 2021), yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi berupa pengorganisasian, penyediaan sarana prasarana kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan syarat kerja yaitu memberikan penjelasan kepada pekerja tentang sasaran tujuan kerja dan cara mencapainya.

3. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen adalah kemampuan manajerial dari manajemen atau pimpinan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan atau setiap pegawainya.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif deduktif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *work life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial. Penelitian ini menggunakan konsep *work life balance* dan kinerja karyawan sebagai unit analisisnya, dan datanya dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber seperti laporan, buku, dan jurnal. Metode analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif, yang berarti menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan objek penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai seorang karyawan tentunya membutuhkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diluar dari pekerjaan, sederhananya ini merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan bisa mengatur waktu maupun energi yang seimbang dalam pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan berkeluarga dan rekreasi. Bekerja sebagai karyawan pada suatu perusahaan tentu menjadi suatu pilihan seorang karyawan, keinginan memilih pekerjaan ini karena adanya berbagai alasan. Bekerja pada suatu perusahaan tidaklah mudah karena karyawan harus selalu dituntut memperhatikan bagian dari pekerjaan masing-masing baik itu di kantor maupun di rumah. Tak jarang karyawan juga harus lembur dan dibawa pulang ke rumah.

Keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi semakin penting di era globalisasi saat ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan perubahan yang signifikan pada dunia kerja. Pekerja dituntut untuk lebih produktif dan fleksibel, sehingga sering

kali harus bekerja lembur atau bekerja dari jarak jauh. Perubahan ini dapat menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan.

Adapun terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* baik itu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal, seperti kepribadian, sikap, dan nilai-nilai individu, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang memandang keseimbangan kerja dan kehidupan. Individu yang memiliki kepribadian yang fleksibel dan adaptif cenderung lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Individu yang memiliki sikap positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya. Individu yang memiliki nilai-nilai yang mengutamakan keluarga dan kehidupan pribadi cenderung lebih mengutamakan keseimbangan kerja dan kehidupan. Faktor eksternal, seperti karakteristik pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan dukungan keluarga, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dapat mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan. Pekerjaan yang menuntut waktu kerja yang panjang, sering kali harus bekerja lembur, atau memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan. Perusahaan yang memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, seperti kebijakan cuti keluarga, kebijakan kerja dari jarak jauh, atau kebijakan jam kerja fleksibel, dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan. Keluarga yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan dapat membantu karyawan untuk membagi waktu dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Dengan menerapkan kebijakan *work life balance*, perusahaan dapat menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa diberi kebebasan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi (Fajar, 2024). *Work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara (Hendra & Artha, 2023), antara lain :

1. Meningkatkan motivasi kerja

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka dapat melakukan berbagai tugas yang berbeda dan menantang. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya, karena mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, karena mereka dapat mengembangkan

keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

4. Meningkatkan produktivitas karyawan

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih produktif karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

5. Meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik akan lebih kreatif dan inovatif karena mereka dapat berpikir di luar kotak dan menemukan solusi baru untuk masalah. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan milenial harus menerapkan kebijakan dan strategi yang dapat mendukung *work life balance*. Berikut beberapa langkah implementasi yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Fleksibilitas Waktu dan Lokasi Kerja

Jika perusahaan ingin menerapkan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa hal berikut :

- a) Memberikan opsi *work from home* (WFH) atau kerja hybrid.
- b) Menerapkan jam kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan memilih waktu kerja mereka.
- c) Memastikan hasil kerja lebih diutamakan dibandingkan jumlah dan jam kerja (*output based performance*).

2. Budaya Kerja yang Sehat dan Positif

Dalam menerapkan budaya kerja yang sehat dan positif, perusahaan harus melakukan beberapa hal berikut :

- a) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
- b) Mendorong komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan.
- c) Mengurangi budaya kerja lembur berlebihan yang dapat menyebabkan *burnout*.

3. Program Kesehatan dan Kesejahteraan

Untuk menerapkan program kesehatan dan kesejahteraan, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal berikut :

- a) Menyediakan fasilitas olahraga atau program kesehatan di kantor.
- b) Memberikan cuti sakit dan cuti tahunan yang memadai.
- c) Menerapkan kebijakan kesehatan mental, seperti sesi konseling atau *mindfulness*.

4. Pengembangan dan Pelatihan Karier

Untuk menerapkan pengembangan dan pelatihan karier, perusahaan harus memperhatikan beberapa hal berikut :

- a) Menyediakan program pelatihan dan mentoring untuk meningkatkan keterampilan karyawan.
 - b) Memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang, seperti seminar, workshop, dan kursus online.
 - c) Mendorong keseimbangan antara pengembangan profesional dan kehidupan pribadi.
5. Penggunaan Teknologi untuk Efisiensi Kerja
- Jika perusahaan ingin menerapkan penggunaan teknologi untuk efisiensi kerja, maka harus memperhatikan beberapa hal berikut :
- a) Menggunakan software dan aplikasi yang memudahkan komunikasi dan kolaborasi, seperti Slack, Zoom, dan Trello.
 - b) Meminimalkan rapat yang tidak perlu dan lebih mengutamakan komunikasi yang efektif.
 - c) Memanfaatkan AI dan otomatisasi untuk mengurangi beban kerja administratif.

KESIMPULAN

Work life balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan optimal tanpa mengorbankan aspek kehidupan lainnya, seperti keluarga, kesehatan, dan hobi. Konsep ini menjadi semakin penting, terutama bagi karyawan milenial yang dikenal memiliki gaya kerja fleksibel dan nilai-nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. *Work life balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, serta meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan.

Work life balance merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial. Dengan memberikan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, menciptakan budaya kerja yang sehat dan positif, menerapkan program kesehatan dan kesejahteraan, pengembangan dan pelatihan karier, serta penggunaan teknologi untuk efisiensi kerja. Maka dengan hal tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang berhasil mengimplementasikan *work life balance* dengan baik, tidak hanya akan mendapatkan manfaat dalam bentuk peningkatan kerja karyawan, tetapi juga akan memiliki reputasi sebagai tempat kerja yang menarik bagi generasi milenial dan generasi berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Fajri, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Generasi Milenial Terhadap OCB: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 183–187. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.323>
- Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi. *Skripsi*, 2(5), 122. <https://doi.org/https://doi.org/10.63200/jebmass.v2i5.149>
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>

- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Prasetyo, D., & Ibnu Fitroh Sukono, F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffee Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2163–2178. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Setya Indah Isnawati, Irsal Fauzi, Faturahman Efendi, & Silvina Widyastuti. (2024). Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2166>
- T, M. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.