

Factors Related to Work-Life Balance at PT. X in South Jakarta in 2025

*Nurlaila¹, Dwi Wahyuni², Inggit Meliana Anggarini³

^{1,2,3} Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: Nurlaila, Nurlaila1507@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37012/jrik.v1i1.3014>

ABSTRACT

The issue of work-life balance imbalance is a significant challenge in the modern workplace. The high prevalence of stress and depression among workers, particularly in DKI Jakarta, highlights the urgency of understanding the factors that influence work-life balance. This study aims to specifically analyze the factors affecting work-life balance at PT. X. This quantitative research, with a cross-sectional design, involved all 50 employees from the Benefit Service Reward section at PT. X in South Jakarta as the sample (total sampling). Data were collected through questionnaires and analyzed using the Chi-Square test to examine the relationship between the independent variables (personality, workload and working hours, and work flexibility) and the dependent variable (work-life balance). The research results show that the majority of respondents (64%) have a balanced work-life balance. There is a significant relationship between personality and work-life balance (p -value = 0.000), where a "poor" personality increases the risk of imbalance by up to 15,000 times. A significant relationship was also found between workload and working hours with work-life balance (p -value = 0.019), with a 5,111 times greater risk of imbalance for employees with an "insufficient" workload. Work flexibility also has a significant relationship with work-life balance (p -value = 0.000), where good flexibility increases the chances of a balanced work-life balance by up to 17.857 times. This study concludes that the factors of personality, workload and working hours, and work flexibility significantly affect the work-life balance of employees at PT. X. Based on these findings, it is recommended that the company enhance work flexibility policies, ensure a fair workload, and consider self-development programs to improve the personality aspects of employees. For future researchers, it is suggested to broaden the scope of research by adding more variables, a larger sample size, and more diverse research subjects.

Keywords: Work-Life Balance, Stress, Employee Well-being, Workload, Work Flexibility

ABSTRAK

Isu ketidakseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*) menjadi tantangan signifikan di lingkungan kerja modern. Tingginya prevalensi stres dan depresi di kalangan pekerja, khususnya di DKI Jakarta, menunjukkan urgensi untuk memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja secara spesifik di PT. X. Penulisan kuantitatif dengan desain potong-lintang (*cross-sectional*) ini melibatkan 50 karyawan bagian *Benefit Service Reward* di PT. X Jakarta Selatan sebagai sampel (*total sampling*). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *Chi-Square* untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepribadian, Beban kerja, serta fleksibilitas kerja) dengan variabel dependen (Keseimbangan Kehidupan-Kerja). Hasil penulisan menunjukkan bahwa mayoritas responden (64%) memiliki Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang seimbang. Terdapat hubungan signifikan antara kepribadian dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (p -value = 0,000), di mana kepribadian yang "buruk" meningkatkan risiko ketidakseimbangan hingga 15,000 kali. Hubungan signifikan juga ditemukan antara Beban kerja dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (p -value = 0,019), dengan risiko ketidakseimbangan 5,111 kali lebih besar pada karyawan dengan beban kerja "tidak cukup". Fleksibilitas kerja juga memiliki hubungan signifikan dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (p -value = 0,000), di mana fleksibilitas yang baik meningkatkan peluang Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang seimbang hingga 17,857 kali. Berdasarkan temuan ini, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kebijakan fleksibilitas kerja, memastikan beban kerja yang adil, dan mempertimbangkan program pengembangan diri untuk meningkatkan aspek kepribadian karyawan. Untuk penulis selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penulisan dengan menambah variabel, jumlah sampel, dan objek penulisan yang lebih beragam.

Kata kunci: Work-Life Balance, Stres, Kesejahteraan Karyawan, Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja

PENDAHULUAN

Pola kerja dan tuntutan profesi di era modern telah mengalami pergeseran yang signifikan. Fenomena ini, yang sering kali disebut sebagai revolusi industri keempat, telah mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan personal. Akibatnya, isu mengenai Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) muncul sebagai salah satu topik krusial yang mendapat perhatian luas dari para akademisi, praktisi, dan karyawan itu sendiri. Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan secara proporsional antara tuntutan pekerjaan, yang mencakup jam kerja, tanggung jawab, dan target, dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, seperti waktu istirahat, rekreasi, dan interaksi sosial. Keseimbangan ini bukan hanya sekadar pembagian waktu, melainkan juga integrasi yang harmonis antara kedua aspek tersebut untuk mencapai kesejahteraan fisik dan mental.

Secara global, penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) berkorelasi kuat dengan berbagai dampak negatif. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan cenderung memiliki tingkat stres, kecemasan, dan depresi yang lebih tinggi. Kondisi ini dapat berujung pada burnout, menurunnya motivasi, dan pada akhirnya, penurunan produktivitas serta kinerja kerja. Dampak ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga perusahaan dalam bentuk peningkatan absensi, tingkat turnover yang tinggi, dan atmosfer kerja yang tidak kondusif. Organisasi yang gagal memprioritaskan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) bagi karyawannya berisiko kehilangan talenta terbaik dan menghadapi tantangan besar dalam mencapai tujuan strategisnya.

Di Indonesia, masalah Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) semakin diperparah oleh budaya kerja yang menuntut jam kerja panjang dan beban kerja yang berat. Sebuah laporan dari Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2018 menunjukkan bahwa prevalensi depresi dan stres di kalangan pekerja, khususnya di kota-kota besar seperti DKI Jakarta, cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan data Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) yang menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara dengan jam kerja terpanjang di Asia Tenggara. Kondisi ini menciptakan lingkungan yang rentan terhadap ketidakseimbangan Keseimbangan Kehidupan-Kerja, di mana karyawan sering kali merasa tertekan untuk mengorbankan waktu pribadi mereka demi tuntutan pekerjaan.

Studi sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang berhubungan Keseimbangan

Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance), di antaranya adalah kepribadian individu, beban kerja, dan fleksibilitas kerja. Namun, meskipun literatur mengenai Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) sudah cukup banyak, belum ada analisis empiris yang spesifik dilakukan di PT. X. Sebagai sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor jasa dengan target produksi harian yang tinggi, karyawan di PT. X menghadapi tekanan yang unik dan spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk menganalisis secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) di lingkungan kerja PT. X dan memahami bagaimana setiap faktor tersebut berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) di PT. X di Jakarta Selatan. Secara spesifik, penelitian ini akan mengkaji hubungan antara variabel-variabel independen, yaitu kepribadian, kemampuan mengelola stres, beban kerja, jam kerja, dan fleksibilitas kerja, dengan variabel dependen, yaitu Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance). Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi PT. X untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawannya. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya dalam bidang Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance), khususnya di konteks perusahaan di Indonesia.

METODE

Metode penelitian berisi rancangan penelitian, populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian, pengumpulan data dan analisis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, di mana variabel independen dan dependen diukur pada waktu yang bersamaan. Penelitian dilakukan di PT. X, Jakarta Selatan, pada bulan Agustus hingga September 2025. Populasi penelitian adalah seluruh 50 karyawan bagian *Benefit Service Reward* di PT. X. Menggunakan teknik *total sampling*, seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner *online* menggunakan Google Forms. Data dianalisis menggunakan uji statistik univariat dan bivariat. Uji Chi-Square digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepribadian, beban kerja dan jam kerja, serta fleksibilitas kerja) dengan variabel dependen (WLB).

HASIL & PEMBAHASAN**Analisis Univariat**

a. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan PT. X di Jakarta Selatan
Tahun 2025

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
		(n)	(%)
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Tidak Seimbang	18	36,0
	Seimbang	32	64,0
Total		50	100

Berdasarkan Tabel 1 mengenai distribusi frekuensi keseimbangan kehidupan kerja di PT. X Jakarta Selatan, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori seimbang yaitu sebanyak 32 orang (64,0%). Sementara itu, responden yang termasuk dalam kategori tidak seimbang berjumlah 18 orang (36,0%).

b. Kepribadian

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Kepribadian Karyawan PT. X di Jakarta Selatan Tahun 2025

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
		(n)	(%)
Kepribadian	Kurang	23	46,0
	Baik	27	54,0
Total		50	100

Berdasarkan Tabel 2 mengenai distribusi frekuensi kepribadian di PT. X Jakarta Selatan, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kepribadian dalam kategori baik, yaitu sebanyak 27 orang (54,0%). Sementara itu, responden dengan kepribadian dalam kategori kurang berjumlah 23 orang (46,0%).

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Beban Kerja Karyawan PT. X di Jakarta Selatan Tahun 2025

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
		(n)	(%)
Beban kerja	Berat	21	42.0
	Ringan	29	58.0
Total		50	100

Tabel 3 menunjukkan distribusi frekuensi Beban kerja pada karyawan PT. X Jakarta Selatan. Dari 50 responden, sebanyak 21 orang (42,0%) menyatakan bahwa beban kerja yang mereka rasakan berat, sedangkan 29 orang (58,0%) menilai bahwa beban kerja dan mereka berada pada kategori ringan.

d. Fleksibilitas Kerja

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi Fleksibilitas Kerja Karyawan PT. X di Jakarta Selatan Tahun 2025

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
		(n)	(%)
Fleksibilitas Kerja	Tidak	22	44.0
	Ya	28	56.0
Total		50	100

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa dari 50 responden, mayoritas memiliki fleksibilitas kerja dalam kategori fleksible yaitu sebanyak 28 orang (56,0%). Sementara itu, sebanyak 22 responden (44,0%) menilai fleksibilitas kerja masih dalam kategori tidak fleksibel.

Analisis Bivariat

a. Kepribadian

Tabel 5.
Hubungan Antara Kepribadian dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan PT. X
di Jakarta Selatan Tahun 2025

Kepribadian	Keseimbangan Kehidupan Kerja						P-value	Odds Ratio CL 95%		
	Tidak Seimbang		Seimbang		Total					
	n	%	n	%	n	%				
Kurang	15	30.0	8	16.0	23	46.0		15.000		
Baik	3	6.0	24	48.0	27	54.0	0.000	(3.430- 65.592)		
Total	18	36.0	32	64.0	50	100				

Hubungan antara kepribadian dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan di PT. X. Berdasarkan uji *chi-square* (p-value = 0.000), ditemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dari 23 responden (46%) dengan kepribadian kurang baik, 15 di antaranya (30% dari total) memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tidak seimbang. Sebaliknya, dari 27 responden (54%) dengan kepribadian baik, mayoritas (24 orang atau 48% dari total) memiliki keseimbangan kerja yang seimbang. Nilai *Odds Ratio* sebesar 15.000 menunjukkan bahwa karyawan dengan kepribadian kurang baik berisiko 15 kali lebih besar mengalami ketidakseimbangan kerja. Kesimpulannya, kepribadian adalah faktor krusial yang memengaruhi kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

b. Beban Kerja

Tabel 6.
Hubungan Antara Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan PT. X
di Jakarta Selatan Tahun 2025

Beban Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja						P-value	Odds Ratio CL 95%		
	Tidak Seimbang		Seimbang		Total					
	n	%	n	%	n	%				
Berat	12	24.0	9	18.0	21	42.0		5.111		
Ringan	6	12.0	23	46.0	29	58.0	0.019	(1.469 - 17.780)		
Total	18	36.0	32	64.0	50	100				

Hubungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT. X. Berdasarkan uji *chi-square* (p-value = 0.019), terdapat hubungan signifikan antara kedua variabel. Dari 21 responden (42%) dengan beban kerja berat, 12 di antaranya (24% dari total) memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tidak seimbang. Sebaliknya, dari 29

responden (58%) dengan beban kerja ringan, mayoritas (23 orang atau 46% dari total) memiliki keseimbangan yang seimbang. Nilai *Odds Ratio* (OR) 5.111 menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja berat memiliki risiko sekitar 5 kali lebih besar mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja dibanding yang bebannya ringan. Secara keseluruhan, beban kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan keseimbangan kerja karyawan.

c. Fleksibilitas Kerja

Tabel 7.
Hubungan Antara Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan PT. X di Jakarta Selatan Tahun 2025

Fleksibilitas Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja						P-value	<i>Odds Ratio</i>		
	Tidak Seimbang		Seimbang		Total					
	n	%	n	%	n	%				
Tidak	15	30.0	7	14.0	22	44.0		17.857		
Ya	3	6.0	25	50.0	28	56.0	0.000	(3.999 - 79.737)		
Total	18	36.0	32	64.0	50	100				

Hubungan antara fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT. X. Berdasarkan uji statistik, ditemukan hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel dengan p-value = 0.000. Dari 22 responden (44%) yang memiliki fleksibilitas kerja tidak fleksibel, mayoritas (15 orang atau 30% dari total) memiliki keseimbangan hidup dan kerja yang tidak seimbang. Sebaliknya, dari 28 responden (56%) dengan fleksibilitas kerja fleksibel, sebagian besar (25 orang atau 50% dari total) memiliki keseimbangan yang baik. Hasil *Odds Ratio* (OR) sebesar 17.857 menunjukkan bahwa responden dengan fleksibilitas kerja yang fleksibel memiliki peluang hampir 18 kali lebih besar untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki fleksibilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden (64%) memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang seimbang, sementara 36% lainnya mengalami ketidakseimbangan.

- Kepribadian: Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepribadian dengan WLB ($p\text{-value} = 0,000$). Karyawan dengan kepribadian yang kurang berisiko 15,000 kali lebih besar mengalami ketidakseimbangan.
- Beban Kerja : Ditemukan hubungan signifikan antara beban kerja/jam kerja dengan WLB ($p\text{-value} = 0,019$). Karyawan dengan beban kerja berat berisiko 5,111 kali lebih besar mengalami ketidakseimbangan.
- Fleksibilitas Kerja: Hubungan yang signifikan juga ditemukan antara fleksibilitas kerja dengan WLB ($p\text{-value} = 0,000$). Karyawan yang memiliki fleksibilitas kerja yang baik memiliki peluang 17,857 kali lebih besar untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja yang seimbang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepribadian, beban kerja dan jam kerja, serta fleksibilitas kerja adalah faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja karyawan di PT. X.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan, PT. X, dapat meningkatkan kebijakan fleksibilitas kerja untuk membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan profesional dan pribadi. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan beban kerja didistribusikan secara adil dan tidak berlebihan, serta menawarkan program pengembangan diri untuk membantu karyawan yang memiliki kepribadian kurang baik dalam mengelola stres. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah variabel, jumlah sampel, dan objek penelitian yang lebih beragam untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Arifin, N, & Rozikin, A (2024). Analisis Perilaku Inovatif Berbasis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Spiritual. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, [jurnal.stibsa.ac.id](https://jurnal.stibsa.ac.id/index.php/jbma/article/view/198),
<https://jurnal.stibsa.ac.id/index.php/jbma/article/view/198>

Azizah, MZ, & Athoillah, A (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, bookchapter.unnes.ac.id, <https://bookchapter.unnes.ac.id/index.php/msdm/article/view/321>

Basalamah, MSA, Sinaga, SR, & ... (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on* ..., Faculty of Education University of ...

Bhende, P, Mekoth, N, Ingahalli, V, & ... (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human ...*, journals.sagepub.com, <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>

Clark, S. (2000). *Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mengatur dan menegosiasikan batasan antara pekerjaan dan lingkungan keluarga.

Chung, H, & Lippe, T Van der (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, Springer, <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Hanifah, A (2025). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja.*, digilib.uns.ac.id, <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/122133/>

Mustikaningrum, D, & ... (2022). ... Persepsi Dukungan Keluarga, Dukungan Tempat Kerja dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keseimbangan *Diponegoro Journal of* ..., ejournal3.undip.ac.id, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/36635>

Rothbard, NP, Beetz, AM, & Harari, D (2021). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of* ..., annualreviews.org, <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>

Saputra, RS (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Ritel Penjualan Dan Pemasaran Di Pt Indonesia*, elibrary.unikom.ac.id, <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8074/>

Submitter, G, Bello, Z, & Tanko, GI (2020). Review of work-life balance theories. ... , *Review of Work-Life Balance* ..., papers.ssrn.com, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3762977

Widyaningrum, DA, Junita, A, & ... (2023). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi Dan Stres Kerja Pada Kecenderungan Pindah Kerja Dimoderasi Kejemuhan Kerja.

IDEI: *Jurnal Ekonomi* & ..., pdfs.semanticscholar.org,

<https://pdfs.semanticscholar.org/137c/3ade77f0cc863e7de7f730e1e7127809f8b3.pdf>

Widodo, V (2024). ... Perceived Family Support), Dukungan Tempat Kerja (Perceived Workplace Support) dan Kebijakan Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work Life Balanced *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*

Wolor, C Wiradendi (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of critical reviews*, papers.ssrn.com, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3717417

Zaky, M (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*