

EKSPLORASI PENGALAMAN KARYAWAN MENGENAI WORK-LIFE BALANCE DAN DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI NOVI COLLECTION TULUNGAGUNG

Siti Rohmatul Janah¹

Universitas Tulungagung¹

Email: rahmatuljannah012@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman karyawan dalam menghadapi tantangan work-life balance serta dampaknya terhadap kepuasan kerja di usaha konveksi Novi Collection, Banaran, Tulungagung. Permasalahan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi penting dalam konteks industri konveksi informal yang memiliki jam kerja fleksibel namun padat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan delapan informan dari berbagai posisi kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara tematik menggunakan perangkat lunak QDA Miner Lite. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat beban kerja yang tinggi, tekanan dari tenggat waktu, dan belum adanya sistem pengaturan jam kerja yang terstruktur. Selain itu, kondisi tempat kerja yang sempit serta keterbatasan sarana kerja memperburuk kualitas pengalaman kerja karyawan. Namun demikian, hubungan sosial antarkaryawan yang bersifat kekeluargaan memberikan dukungan emosional yang positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menguatkan Spillover Theory (Staines, 1980), yang menyatakan bahwa pengalaman dalam dunia kerja dapat memengaruhi kualitas kehidupan pribadi. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan sistem kerja serta strategi pembagian beban kerja yang lebih seimbang untuk menciptakan work-life balance yang sehat dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kata kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Industri Konveksi, Studi Kasus, Spillover Theory

Pendahuluan

Work-Life Balance (WLB) merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tercapai kepuasan dan fungsi optimal di kedua aspek tersebut (Asari, 2022). Dalam perspektif spillover theory (Staines, 1980), pengalaman pada satu peran kehidupan dapat memengaruhi peran lainnya. Kepuasan kerja dapat menimbulkan komitmen dan produktivitas yang tinggi (spillover positif), sedangkan tekanan kerja yang berlebihan dapat memicu konflik dalam kehidupan pribadi (spillover negatif).

Novi Collection merupakan perusahaan konveksi di Desa Banaran, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung yang berkontribusi dalam penyediaan lapangan kerja. Namun, dalam praktiknya, perusahaan menghadapi tantangan dalam penerapan Work-Life Balance. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan pemilik usaha pada 16 Desember 2024, diketahui bahwa aturan kerja menuntut pemisahan tegas antara urusan pribadi dan pekerjaan. Kebijakan tersebut, ditambah dengan beban kerja yang padat, target tinggi, fasilitas istirahat

yang kurang memadai, serta pembatasan penggunaan ponsel, menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Karyawan baru menghadapi tekanan adaptasi yang cukup berat karena harus mengerjakan berbagai tugas secara bergantian, berbeda dengan karyawan lama yang lebih terfokus pada satu jenis pekerjaan. Ketimpangan beban kerja ini berdampak pada tingginya tingkat turnover dalam tiga bulan terakhir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja dan kurangnya dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor utama ketidakstabilan tenaga kerja.

Penelitian terdahulu (Nawano et al., 2024; Engkus et al., 2020) menegaskan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kesehatan mental, kepuasan, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dukungan atasan (Widyawati et al., 2021; Muis & Yuniasanti, 2024) serta gaya kepemimpinan transaksional (Hastuti, 2021) juga berperan dalam meminimalkan konflik kerja-kehidupan pribadi. Oleh karena itu, strategi seperti fleksibilitas jam kerja, penyediaan fasilitas istirahat, pemberian cuti yang memadai, serta komunikasi rutin perlu diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat (Puspitasari, 2020).

Berdasarkan teori Rahajeng (2022), penelitian ini mengkaji Work-Life Balance melalui tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan menggali pengalaman karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja sekaligus menjaga kualitas hidup pribadi, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **deskriptif kualitatif** dengan tujuan memahami secara mendalam dampak *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini tidak bertujuan menguji hipotesis, melainkan menggambarkan fenomena berdasarkan data faktual di lapangan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di industri konveksi **Novi Collection** yang berlokasi di Dusun Krajan, Desa Banaran, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive dengan pertimbangan jumlah karyawan yang memadai untuk kebutuhan penelitian. Waktu penelitian dimulai pada 16 Desember 2024 hingga Juni 2025.

Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan terdiri dari:

1. **Data Primer**, diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan tujuh karyawan tetap.
2. **Data Sekunder**, diperoleh dari studi pustaka berupa jurnal ilmiah dan buku yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan yang bekerja di Novi Collection. Teknik pengambilan sampel menggunakan **purposive sampling**, dengan sampel sebanyak tujuh karyawan tetap yang dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Alat bantu yang digunakan meliputi pedoman wawancara semi-terstruktur, alat perekam suara, alat tulis, serta dokumentasi berupa foto dan catatan lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

1. **Observasi non-partisipan**, dengan mengamati aktivitas karyawan tanpa terlibat langsung dalam kegiatan kerja.
2. **Wawancara mendalam**, dilakukan kepada pemilik dan tujuh karyawan tetap untuk menggali pengalaman dan persepsi terkait *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja.
3. **Dokumentasi**, berupa catatan wawancara, arsip, dan dokumentasi kegiatan penelitian.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan **analisis tematik** dengan bantuan aplikasi QDA Miner Lite melalui tahapan:

1. Pengumpulan dan transkripsi data
2. Pemberian kode (coding)
3. Identifikasi dan pengelompokan tema
4. Peninjauan kembali tema
5. Penyajian hasil dalam bentuk naratif
6. Penarikan kesimpulan

Validasi Data

Validasi dilakukan melalui **triangulasi metode**, yaitu membandingkan hasil wawancara dan observasi untuk memastikan konsistensi dan keabsahan data.

Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis tematik untuk menjelaskan bagaimana *Work-Life Balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Novi Collection.

Hasil dan Pembahasan

Persepsi Karyawan Mengenai Work-Life Balance

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Novi Collection memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai konsep *Work-Life Balance* sebagai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, dalam praktiknya, mayoritas informan mengaku mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan tersebut. Hal ini terutama disebabkan oleh tingginya volume kerja, tekanan target produksi, serta tidak menentunya jam kerja yang berlaku di lingkungan kerja konveksi informal.

Bentuk ketidakseimbangan ini tercermin dalam pengalaman informan IS dan NS yang menyatakan bahwa waktu mereka untuk keluarga sering kali berkurang, dan energi yang tersisa setelah bekerja tidak cukup untuk menjalani peran di ranah domestik. Temuan ini menunjukkan adanya *spillover* negatif, yaitu ketika kelelahan dan stres akibat pekerjaan terbawa hingga ke kehidupan pribadi, sebagaimana dijelaskan oleh Staines (1980) dalam *Spillover Theory*.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Sapira, 2024) yang menemukan persepsi negatif mengenai *Work-Life Balance*. Konflik peran pada anggota Satpol PP, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan konflik antara peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Dalam kedua konteks baik pekerjaan birokratis maupun kerja informal seperti di Novi Collection, ketidakseimbangan waktu dan energi menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak langsung pada kepuasan hidup dan peran domestik.

Dari sudut pandang struktural, penelitian (Deski & Chusairi, 2024) menyoroti pentingnya dukungan organisasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa tempat kerja yang tidak memiliki kebijakan Work-Life Balance cenderung membuat karyawan mengalami tekanan lebih besar. Hal ini sangat relevan dengan kondisi di Novi Collection yang bergerak di sektor informal dan belum memiliki sistem pengaturan kerja yang memadai, sehingga semua beban pengelolaan waktu dan energi ditanggung oleh individu karyawan.

Secara keseluruhan, keterkaitan antara temuan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa permasalahan Work-Life Balance tidak hanya dialami oleh pekerja formal, tetapi juga menjadi tantangan serius di sektor kerja informal. Beban kerja, struktur organisasi, serta dinamika sosial di tempat kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi sejauh mana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Tantangan dalam Mencapai Work-Life Balance

Karyawan di Novi Collection menghadapi sejumlah tantangan signifikan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tantangan tersebut mencakup jam kerja yang tidak teratur, beban kerja lembur, minimnya fasilitas istirahat, peran ganda sebagai perempuan pekerja, serta ketiadaan kebijakan fleksibel dari manajemen. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek struktural dan beban kerja harian memiliki kontribusi besar terhadap ketidakseimbangan yang dialami karyawan.

Pertama, jam kerja tidak teratur dan lembur tanpa kepastian waktu pulang menjadi keluhan utama saat volume pesanan meningkat. Informan AY dan PU menyampaikan bahwa mereka kerap bekerja hingga malam tanpa perhitungan waktu yang jelas. Situasi ini mencerminkan bentuk *Time-Based Spillover*, di mana waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan mengurangi waktu untuk keluarga, istirahat, maupun kegiatan pribadi lainnya. Ketidakseimbangan waktu ini berimplikasi pada menurunnya kualitas hubungan keluarga dan rasa kontrol atas hidup karyawan.

Kedua, minimnya fasilitas istirahat, seperti ruang duduk atau tempat makan yang layak, turut memperburuk kondisi pemulihan energi fisik dan mental karyawan. Karyawan tidak memiliki ruang untuk melepaskan ketegangan selama jam kerja. Hal ini menyebabkan *Strain-Based Spillover*, yaitu kondisi ketika kelelahan dan stres kerja terbawa ke kehidupan rumah tangga. Implikasinya adalah terganggunya fungsi emosional karyawan di rumah, seperti mudah marah, kurang sabar, atau sulit hadir secara emosional bagi anggota keluarga.

Ketiga, sebagian besar pekerja di Novi Collection adalah perempuan yang memikul peran ganda, baik sebagai pekerja maupun pengelola rumah tangga. Informan PI dan PU mengaku tetap harus mengurus anak dan pekerjaan domestik setelah lelah bekerja. Kondisi ini menunjukkan Gabungan Antara *Strain-Based* Dan *Behavior-Based Spillover*, di mana tekanan emosional dan pola perilaku kerja (seperti kecepatan, ketegangan) ikut terbawa ke rumah. Implikasinya, perempuan pekerja mengalami kelelahan berlapis yang berdampak pada potensi *burnout* dan menurunnya kualitas pengasuhan.

Keempat, tidak adanya kebijakan fleksibel dari manajemen, seperti pengaturan jam kerja, pembagian beban kerja, atau cuti harian, membuat semua tanggung jawab penyesuaian ditanggung oleh karyawan. Hal ini menunjukkan adanya *spillover* yang dipicu bukan hanya oleh individu, tetapi juga oleh struktur kerja yang rigid dan tidak responsif terhadap kebutuhan karyawan. Implikasi struktural ini sangat penting karena menunjukkan bahwa ketidakseimbangan bukan semata-mata masalah pribadi, melainkan kegagalan sistem dalam mendukung kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam kerangka Spillover Theory (Staines, 1980), tantangan-tantangan tersebut memperlihatkan bagaimana tekanan dan pengalaman kerja dapat “menumpah” ke dalam kehidupan pribadi karyawan dalam bentuk konflik waktu, tekanan emosional, dan penurunan kualitas hidup. Implikasi utamanya adalah bahwa perusahaan, sekalipun berskala kecil atau informal, perlu mempertimbangkan pengembangan sistem kerja yang adil dan adaptif, agar Work-Life Balance tidak semata menjadi tanggung jawab individu, melainkan juga menjadi komitmen organisasi.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu (Sapira, 2024). Dalam penelitiannya mengenai konflik peran pada anggota Satpol PP, dijelaskan bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. Hal ini paralel dengan kondisi karyawan di Novi Collection, yang juga mengalami konflik peran akibat tidak adanya batas tegas antara waktu kerja dan waktu pribadi.

Selain itu, penelitian (Rahmayati, 2021) mengenai Work-Life Balance pada wanita bekerja juga menguatkan temuan ini. Rahmayati menekankan bahwa perempuan sering kali menghadapi beban ganda, yaitu tanggung jawab profesional dan tanggung jawab rumah tangga. Dalam konteks Novi Collection yang didominasi oleh karyawan perempuan, tantangan ini terasa nyata, terlebih dalam kondisi produksi yang fluktuatif dan minimnya dukungan kelembagaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini tidak hanya konsisten dengan kerangka teoretis Spillover Theory (Staines, 1980), tetapi juga memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya struktur kerja dan dukungan organisasi dalam membentuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Implikasinya, meskipun Novi Collection merupakan usaha informal berskala kecil, tetap diperlukan kesadaran dan komitmen dari pemilik usaha untuk menciptakan iklim kerja yang lebih adaptif, manusiawi, dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dampak *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance yang tidak seimbang terbukti memberikan dampak nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Novi Collection. Beberapa informan memang menyatakan bahwa suasana kerja yang kekeluargaan serta hubungan sosial yang suportif memberikan rasa nyaman dan loyalitas. Namun, ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terganggu, misalnya karena lembur tanpa kompensasi atau tekanan kerja yang berlebihan, kepuasan kerja cenderung menurun. Hal ini menegaskan bahwa kualitas hidup kerja tidak hanya ditentukan oleh lingkungan sosial, tetapi juga oleh bagaimana peran pekerjaan dan kehidupan pribadi saling memengaruhi.

Terdapat beberapa aspek yang menunjukkan hubungan langsung antara *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja. Pertama, ketidakpuasan terhadap gaji muncul sebagai dampak dari ketidakseimbangan beban kerja dan hasil yang diterima. Enam dari delapan informan menyebut bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan tekanan kerja dan waktu yang tersita. Kedua, hubungan sosial yang positif di tempat kerja, seperti yang disampaikan oleh informan AY dan IS, menjadi semacam penyeimbang emosional. Mereka merasa bahwa suasana kerja yang bersifat kekeluargaan dapat mendorong loyalitas dan rasa nyaman, meskipun kondisi kerja fisik tidak ideal. Ketiga, faktor lingkungan fisik seperti ruang sempit dan panas, terutama saat lembur berkepanjangan, menjadi pemicu ketidaknyamanan yang turut memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Temuan ini konsisten dengan Spillover Theory (Staines, 1980) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dua arah (Bidirectional Spillover) antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika pekerjaan menyebabkan stres, kelelahan, atau perasaan tidak puas, dampaknya akan meluas ke ranah kehidupan pribadi, dan sebaliknya. Dalam kasus Novi Collection, tekanan kerja yang berat tidak hanya mengganggu keseimbangan hidup karyawan, tetapi juga menyebabkan menurunnya antusiasme, semangat kerja, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sapira, 2024) yang menemukan bahwa Work-Life Balance yang buruk berdampak langsung pada stres kerja, kelelahan emosional, dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Penelitian (Ramdhani & Rasto, 2021) juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance yang baik merupakan salah satu faktor penting yang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam sektor yang padat karya. Selanjutnya, penelitian (Hedianti, 2022) pada pekerja lepas mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja yang memungkinkan pengaturan waktu pribadi secara lebih bebas menjadi salah satu pemicu meningkatnya kepuasan kerja, sebuah kondisi yang kontras dengan yang dialami karyawan di Novi Collection. Bahkan, (Bintang et al., 2024) dalam analisis kebijakan Work-Life Balance di PT Pelindo menegaskan bahwa dukungan kelembagaan dan kebijakan fleksibel dari manajemen terbukti meningkatkan keseimbangan hidup dan kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian tersebut, temuan di Novi Collection memperlihatkan pola yang sama, bahwa ketimpangan dalam Work-Life Balance akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, terutama jika tidak ada dukungan sistemik dari pihak manajemen. Implikasinya, meskipun Novi Collection merupakan usaha berskala kecil dan informal, pemilik usaha tetap perlu mempertimbangkan pengaturan jam kerja yang lebih teratur, pemberian kompensasi yang adil, dan perbaikan kondisi kerja fisik. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat memperkuat produktivitas dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Strategi Karyawan dan Perusahaan dalam Menciptakan *Work-Life Balance*

Berdasarkan wawancara, muncul beberapa strategi yang digunakan untuk menciptakan *Work-Life Balance* di Novi Collection. Sebagian besar strategi masih berasal dari inisiatif individu dari karyawan sendiri, karena belum adanya dukungan kelembagaan yang memadai dari pihak pemilik usaha. Berdasarkan hasil wawancara, strategi yang dilakukan karyawan meliputi:

Mengatur ritme kerja secara mandiri agar pekerjaan selesai tepat waktu dan menghindari lembur (*Informan IS, 24 tahun, Finishing & Quality Control, & Informan PU 25 tahun, Penjahit Tetap*). Saling membantu antar rekan kerja untuk mempercepat penyelesaian tugas (*Informan AZ, 23 tahun, Koordinator Mesin Bordir, & Informan AY, 27 tahun, Koordinator Penjahit*). Menyempatkan istirahat meskipun singkat untuk mencegah kelelahan total (*Informan NS, 19 tahun, Pengemasan & Pengiriman*).

Rekomendasi Untuk Perusahaan:

1. Membuat sistem pengaturan jam kerja lebih terencana, terutama saat permintaan tinggi. Hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja dan memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi.
2. Menyediakan ruang istirahat dan fasilitas pendukung, terutama bagi karyawan yang lembur. Hal ini akan meningkatkan pemulihan fisik dan mental karyawan, serta mengurangi risiko kelelahan berlebihan.

3. Memberikan insentif lembur. Hal ini akan meningkatkan motivasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap sistem manajemen.
4. Menjaga komunikasi terbuka antara pemilik dan karyawan agar beban kerja tidak menjadi tekanan psikologis. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan, loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan sehat secara emosional.

Dalam konteks *spillover Theory* (Staines, 1980) dijelaskan bahwa tanpa dukungan kelembagaan, tekanan kerja yang dialami individu di tempat kerja akan cenderung meluber ke kehidupan pribadi melalui *spillover negative*, seperti kelelahan, konflik peran, dan stres berkepanjangan. Strategi individual yang dilakukan karyawan hanya bersifat sementara waktu. Sedangkan untuk mengurangi dampak negatif secara berkelanjutan diperlukan strategi yang terstruktur sistematis.

Penelitian (Sapira, 2024) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa *Work-Life Balance* hanya akan tercapai jika strategi individu disokong oleh sistem organisasi seperti jam kerja ramah keluarga dan pemberdayaan karyawan. (Deski & Chusairi, 2024) juga menekankan bahwa kelembagaan kerja yang adaptif sangat berperan dalam meredam tekanan psikologis yang berasal dari beban kerja. Demikian pula (Bintang et al., 2024) menunjukkan bahwa insentif lembur dan pengaturan jam kerja yang terencana mampu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami persepsi, tantangan, dampak, dan strategi terkait *Work-Life Balance* serta keterkaitannya dengan kepuasan kerja karyawan di industri konveksi Novi Collection. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan analisis tematik, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Persepsi Karyawan terhadap *Work-Life Balance*

Karyawan di Novi Collection menunjukkan pemahaman yang baik terhadap pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka menyadari bahwa *Work-Life Balance* sangat diperlukan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, serta peran mereka di rumah. Namun, persepsi positif ini belum sejalan dengan realitas sistem kerja yang belum mendukung terciptanya keseimbangan tersebut.

2. Tantangan dalam Mencapai *Work-Life Balance*

Tantangan utama yang dihadapi karyawan meliputi tingginya beban kerja, minimnya fasilitas istirahat, tidak adanya fleksibilitas jam kerja, dan pengawasan yang ketat. Situasi ini memunculkan tekanan fisik maupun emosional, yang akhirnya menimbulkan *spillover* negatif ke kehidupan pribadi mereka.

3. Dampak *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja. Meski suasana kerja dinilai cukup harmonis, karyawan tetap merasa terbebani dan kurang puas, terutama saat menghadapi jam kerja panjang tanpa kompensasi yang memadai.

4. Strategi untuk Mencapai *Work-Life Balance* yang Mendukung Kepuasan Kerja

Strategi yang dilakukan karyawan sebagian besar bersifat individual, seperti mengatur ritme kerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, dari sisi perusahaan, strategi belum terstruktur dengan baik. Tidak adanya kebijakan fleksibel, pembagian beban kerja yang belum merata, serta kurangnya dukungan manajerial menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat relevansi *Spillover Theory* dari (Staines, 1980) dalam menjelaskan bagaimana tekanan kerja di industri konveksi dapat memengaruhi kehidupan pribadi karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Athira, 2024), yang menegaskan pentingnya dukungan institusional dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, terutama dalam sektor padat karya seperti konveksi.

Daftar Pustaka

- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Anjani et all. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN Jurnal Bisma Pendahuluan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852.
- 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.
- Deski, A. M., & Chusairi, A. (2024). Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Pekerja: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 126–135. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4181>
- Engkus et al. (2020). *Jurnal Ekonomak Vol. 6 No. 1 April 2020*|49. 6(1), 49–59.
- Fadhillah, V. A., & Halida, A. N. (2024). *Kajian Literatur: Dampak Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat*. 8, 27054–27063.
- Hastuti, G. H. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127.
- 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>
- Kerja, K., & Owabong, D. I. (2024). *Lingkungan Kerja Non Fisik, Work Life Balance, Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi Terhadap*. 423–432.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Marinda, E. (2024). Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Pada Kinerja Karyawan Pt Seleraya Merangin Dua. *Communnity Development Journal*, 5(2), 3747–3757.
- Muis, N. C., & Yuniasanti, R. (2024). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan Milenial PT . Victory Indah Pelangi. *Prosiding Seminar Nasional 2024*, 704–711.

- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186.
- Puri, E. T. P., & Lisiantara, G. A. (2023). Analisis Kebijakan Keseimbangan Kerja-Hidup dan Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 91–107.
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 8(2), 454–463.
- Putri. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Rahajeng. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit. *Health Sains*, 2020, 378–393.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rani, E. A. P., Budiharjo, A., & Jannah, K. D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. *Seminar Nasional Hasil Riset*, 277–282.
- Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan. 13, 214–226.
- Ryantika, at all. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2), 238–243.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sapira, A. (2024). Konflik Peran Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar (Skripsi), Universitas Muhammadiyah Makassar, Makasar. Retrieved From <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1067>
- Sartono, S., Isro'iyah, L., Eldon, M., Setyorini, Y. A., & Tulungagung, U. (2023). Business, Entrepreneurship, and Management Journal KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(2), 55–67.
- Sopandi, A. (2025). *WORK-LIFE BALANCE: SEBUAH STUDI KUALITATIF PADA PEKERJA LEPAS*. 22(01), 65–78.
- Staines, G. L. (1980). Staines HR1980 Spillover vs compensation_ a review of the litt on the relationship betn work and nonwork.pdf. In *Human Relations* (Vol. 33, pp. 111–129).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 75–81.
- Widyawati, W., Manggabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Work life balance, Kesempatan Berkembang terhadap Employee Engagement Gen Y PT “X.” *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>



- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
<https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yuwana, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.