

Analisis Work Life Balance Di Pt Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang

Muhammad Daffa Kurniawan¹, Hani Gita Ayuningtias²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mdaffakurniawan@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry manufaktur pembuatan badan kendaraan komersial. Beberapa karyawan bagian produksi memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat terganggunya kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana penerapan *work life balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang dan dimensi yang dominan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan terkait fenomena yang terjadi. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dimensi *work interference with personal life* dan *personal life enchacement with work* yang mendominasi pada karyawan. Penerapan *work life balance* dikatakan baik walaupun karyawan memiliki permasalahan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Durasi izin cuti yang tidak terbatas dan menyediakan *mess* menjadi kompensasi untuk karyawan karena beratnya pekerjaan. Selain itu, untuk terciptanya rasa nyaman dalam bekerja, karyawan memaksimalkan waktu istirahat, saling memberikan dukungan dan motivasi kerja.

Kata kunci-Karoseri, kualitatif, *work life balance*

Abstract

PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri is a company engaged in the manufacturing industry for the manufacture of commercial vehicle bodies. Some production employees have problems in their personal lives that interfere with their personal and work lives. The purpose of this research is to find out how far the implementation of work life balance is at PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang and the dominant dimension. This study uses a qualitative descriptive method to describe the phenomena that occur. The results of this study found that the dimensions of work interference with personal life and personal life enhancement with work dominate employees. The implementation of work shift balance is said to be good even though employees have problems between personal life and work. Unlimited duration of leave and providing mess is compensation for employees due to the heavy workload. In addition, to create a sense of comfort at work, employees maximize rest time, provide mutual support and work motivation.

Keywords-bodywork, qualitative, work life balance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keseimbangan kehidupan kerja di Indonesia sudah menjadi isu yang mendapatkan perhatian lebih bagi perusahaan maupun instansi (Manggaharti & Novianti, 2019). Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja sangat dibutuhkan untuk dapat menyeimbangkan semua aspek dalam kehidupan pekerja, baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja. Siklus pekerjaan yang seorang pekerja memiliki hubungan dengan tercapainya tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga dibutuhkan rasa bahagia dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. Kebahagiaan ditempat kerja merupakan suatu perasaan antusias yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka sehingga memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan performa mereka dalam bekerja (Azizah, 2018). Banyak faktor yang dapat menghasilkan kebahagiaan bagi karyawan. Keterikatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta mampu menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif (Kaliannan & Adjovu, 2015). Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk terus mencari tahu apa saja yang menyebabkan perasaan seimbang antara pekerjaan dan keluarga.

Perilaku organisasi menjadi studi yang ditunjukkan untuk memahami dan menangani perilaku manusia yang ada didalam organisasi seperti individu, kelompok dan organisasi (Partono dan Hayuningrat, 2017). Sumber daya manusia merupakan aset sebuah perusahaan maupun organisasi yang mengharuskan manajer turun tangan untuk menyelesaikan suatu permasalahan, sehingga menjadi suatu tantangan yang harus diselesaikan. Sumber daya manusia yang berpotensi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Mereka dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan yang berperan sebagai alat atau sarana bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tidak terlepas dari adanya peran karyawan yang kompeten, loyal, dan berkomitmen pada perusahaan (Gupta & Mittal, 2022).

Work-life balance merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya work-life balance berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, work-life conflict, dan burnout pada karyawan.

Menurut hasil penelitian (Nafis et al., 2020) Work life balance berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadi mereka. Menurut hasil penelitian (Saputra, 2021) Work life balance merupakan kondisi atau situasi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dengan kata lain work life balance merupakan hubungan keseimbangan antara waktu untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan yang bertujuan menjaga hubungan yang harmonis.

Saat ini peneliti belum menemukan penelitian yang membahas *Work Life Balance* di industri manufaktur pembuatan badan kendaraan komersial. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik ingin mengetahui bagaimana Work – Life Balance yang diterapkan dan berjalan di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang telah peneliti dapatkan di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri, maka penulis memilih judul “**Analisis Work-Life Balance di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang**”.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan mendeskripsikan penerapan *work life balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang.
2. Dimensi yang muncul dari adanya penerapan *work life balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Perilaku Organisasi

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dengan kata lain manusia memiliki dorongan untuk berorganisasi. Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu (Arifah et al., 2022). Aspek tersebut ditimbulkan dari adanya dampak organisasi terhadap manusia, begitu juga dengan aspek yang ditimbulkan dari dampak manusia pada organisasi. Menurut Hanggreni (2011:1) perilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif.

Perilaku organisasi dan psikologi industri terkadang dituduh sebagai salah satu alat yang berkuasa dan bertanggung jawab (Hartini et al., 2021). Perilaku organisasi merupakan studi tentang apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga hal yang terkait adalah situasi perilaku mereka dalam pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen. Perilaku organisasi meliputi kepemimpinan, komunikasi antar personal, motivasi, pembelajaran, pengembangan sikap, proses perubahan, rancangan kerja, stress kerja, dan konflik (Kasidin, 2010). Selain itu Perilaku Organisasi menyediakan banyak tantangan sekaligus peluang bagi para manajer, persoalannya bagaimana meningkatkan keahlian manajer menangkap peluang yang tersedia, dari perilaku organisasi yang menghargai perbedaan namun memberi kontribusi membantu manajer melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja di negara yang berbeda-beda (Kasidin, 2010). Para ahli yang mempelajari mengenai perilaku organisasi harus dengan hati-hati mempertimbangkan asumsi level yang dibuat dalam teori dan membantu manajer dalam memahami perilaku manusia di tempat kerja (Febrianty, 2020)

B. *Work Life Balance*

Dalam (Stepani Kartika & Dewi Puri, 2012) dikatakan bahwa work life balance adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, tanggung jawab pada keluarga, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. Dengan kata lain, work-life balance adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pemahaman tentang keseimbangan kehidupan kerja sangat penting karena dapat menghasilkan kepuasan dengan keterlibatan peran yang berbeda – beda.

Dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, dibutuhkan upaya untuk mendamaikan peran yang berbeda dalam kehidupan. Work-life balance menuntut untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan kebutuhan keluarga dan kehidupan kerja. Konsep keseimbangan kerja – keluarga muncul dari pengakuan bahwa kehidupan kerja – pribadi/keluarga dapat menimbulkan konflik (Purohit, 2013). Work-life balance didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam memenuhi kewajiban pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Delecta, 2011).

C. Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi *work-life balance* memiliki keterkaitan dengan pengukuran dan pengembangan keseimbangan kehidupan kerja untuk penelitian, praktik manajemen, dan pengembangan fasilitas. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya meliputi kondisi pada konflik keluarga, tetapi konflik dasar dan pribadi yang berbeda. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam (Novelia, 2013) terdapat beberapa aspek pengukuran work-life balance, yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi merasa terganggu dengan kehidupan pekerjaan. Misalnya, seseorang kesulitan untuk mengatur kehidupan pribadinya karena tuntutan pekerjaan.

2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaan. Misalnya, kinerja individu pada saat bekerja terganggu dengan permasalahan di kehidupan pribadinya.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi ini merujuk pada meningkatnya performa dalam dunia kerja yang dipengaruhi oleh kehidupan pribadi seseorang. Misalnya, individu merasa senang dengan kehidupan pribadinya sehingga menciptakan suasana hati yang baik pada saat bekerja.

4. *Work Enhancement of Personal life* (WEPL)

Dimensi ini merujuk pada meningkatnya kualitas kehidupan pribadi yang dipengaruhi oleh pekerjaan. Misalnya, keahlian yang dimiliki individu ketika bekerja dapat dimanfaatkan dalam kehidupan sehari-hari.

D. Faktor-faktor *Work Life Balance*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Poulose & Susdarsan, 2014) terdapat empat faktor utama dalam mewujudkan tercapainya work-life balance, yaitu :

1. Faktor pribadi (personal factors)

Faktor pribadi menjadi faktor internal yang berhubungan dengan work-life balance, seperti kecerdasan emosional, kepribadian, dan kesejahteraan.

2. Faktor organisasi (organizational factor)

Faktor organisasi disebabkan oleh organisasi dan berada diluar kemampuan individu sehingga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu. Faktor tersebut meliputi adanya dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, stres kerja, dukungan yang baik, dan teknologi.

3. Faktor sosial (social factors)

Faktor sosial bersifat langsung atau pribadi, seperti adanya dukungan dari keluarga dan pasangan. Dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, konflik keluarga, dan tanggung jawab yang timbul dari lingkungan sosial yang berinteraksi secara tidak langsung

4. Faktor lain

Faktor lain tidak dapat dispesifikasikan seperti faktor pribadi, sosial, dan organisasi. Faktor – faktor tersebut meliputi pekerjaan, status pernikahan, pendapatan, jenis kelamin, dan memiliki anak.

E. Aspek *Work Life Balance*

Didalam work-life balance terdapat tiga aspek yang berkaitan, diantaranya (Hudson, 2011) :

1. Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Time Balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu untuk kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, dengan kata lain individu harus memberikan jumlah waktu yang setara untuk setiap perannya.

2. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)

Involvement Balance berkaitan dengan jumlah keterlibatan psikologis dan komitmen individu yang setara pada setiap perannya, baik pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi.

3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Satisfaction Balance berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap perannya, dengan kata lain satisfaction balance merupakan tingkat kepuasan yang setara dengan perannya baik pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif yang berisi tentang paparan dengan tidak melibatkan angka, penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Analisis Work Life Balance. Metode berdasarkan pada paradigma post- positivisme dapat digunakan sebagai metode untuk meneliti pada suatu objek alamiah dan tunggal untuk mendeskripsikan dan menghasilkan pemahaman secara mendalam yang dimana peneliti berfungsi sebagai instrumen kunci dalam penelitian (Sugiyono, 2010).

Wawancara, observasi, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dan bukan berupa angka – angka. Penelitian ini menggunakan prosedur induktif Gioia (2013) untuk mengetahui peran work life balance dan dimensi apa

saja yang dominan dalam penerapan work life balance, serta melakukan pengumpulan dan analisis data yang disarankan. Pendekatan teori dasar (Grounded Theory) yang digunakan melibatkan teknik pengkodean untuk mendukung pengembangan yang konseptual (Gioia, 2013). Menurut Glaser dan Strauss (dalam Budiasih, 2014) pendekatan Grounded Theory digunakan karena prosedur kerjanya yang dirancang secara cermat sehingga memenuhi kriteria metode ilmiah

Dengan mengikuti tahapan Gioia (2013) sebagai acuan dalam menganalisis data, kutipan yang diringkas awalnya dikodekan ke dalam first order term (istilah tingkat pertama) untuk mengetahui makna dari hasil cerita narasumber yang mengacu pada indikator variabel pertanyaan. First order juga dihubungkan dengan dimensi *work life balance* seperti kehidupan sosial, hubungan atasan/bawahan, lingkungan kerja, tuntutan kerja, tanggung jawab, penyelesaian tugas tepat waktu, membantu rekan kerja, serta menerapkan pengetahuan dan ilmu dalam kehidupan pribadi.

Kemudian indikator – indikator yang ada pada first order term tersebut dituangkan kedalam second order term (tema tingkat dua), yaitu operasional variabel yang selanjutnya dilakukan analisa untuk melihat variabel apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat dalam proses penerapan work life balance.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Work Life Balance di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang

Dalam menjalankan perusahaan, salah satu cara yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri dengan menerapkan *Work Life Balance*. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, tanggung jawab pada keluarga, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan (astiti & bintang, 2016). Pihak manajemen menerapkan *Work Life Balance* dengan karyawan untuk mengetahui permasalahan yang timbul antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendapatkan solusi yang efektif dan efisien. Dengan adanya penerapan *Work Life Balance* seperti yang dipaparkan oleh Delecta (2011) bahwa penerapan *Work Life Balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menjalankan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Pihak perusahaan memberikan kebebasan pada karyawan yang ingin menyisihkan waktu untuk kehidupan pribadinya. Namun, pihak perusahaan memberikan batasan saat banyaknya jumlah pesanan yang masuk ke perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa nyaman tanpa ada unsur keterpaksaan dalam bekerja. Liburan dilaksanakan untuk menghindari kebosanan karyawan dalam bekerja, mengurangi tingkat stres, hingga memperoleh vitalitas baru dalam bekerja keesokan harinya (Nabila Pamela, 2021). Hal tersebut mendukung penerapan *Work Life Balance* yang berlangsung di PT Tubagus Top Sentral Karoseri.

Berdasarkan teori faktor *Work Life Balance* yang mewujudkan tercapainya *Work Life Balance* menurut Poulouse & Sudarsan (2014) yang menyatakan bahwa faktor sosial bersifat langsung atau pribadi, seperti adanya dukungan dari keluarga dan pasangan. Dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga, konflik keluarga, dan tanggung jawab yang timbul dari lingkungan sosial yang berinteraksi secara tidak langsung. Pihak manajemen PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri memberikan kebebasan untuk keluarga karyawan yang berasal dari luar daerah untuk tinggal di mess yang telah disediakan, sehingga dapat meminimalisir terjadinya permasalahan antara ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pihak manajemen PT Tubagus Top Sentral Karoseri mampu menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan tenang sehingga dapat menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Maka dari itu pihak manajemen selalu mendorong karyawan untuk dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam penerapan *Work Life Balance* yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri mampu memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada karyawan untuk bekerja. Hal tersebut adanya penerapan *Work Life Balance* seperti yang diungkapkan oleh (Ula et al., 2019) yang memaparkan penerapan Work-life balance merupakan rasa puas yang melibatkan peran waktu dan psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dan tidak ada perseteruan antara kedua peran tersebut.

Berdasarkan hasil analisa, peneliti menemukan dua dimensi *Work Life Balance* permasalahan di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Berdasarkan dimensi *Work Life Balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam (Novelia, 2013) terdapat empat dimensi, namun peneliti menemukan dua dimensi *Work Life Balance* yang terjadi PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri, yaitu :

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Karyawan memiliki permasalahan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi ketika sedang banyaknya pekerjaan pesanan hingga ratusan unit pembuatan badan kendaraan dalam waktu tiga sampai enam bulan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kesulitan membagi waktunya karena mereka harus bekerja lebih lama. Selain itu, untuk karyawan yang merantau menjadi jarang bertemu dengan keluarga maupun aktivitas pribadi. Seperti yang diungkapkan oleh Purohit (2013) penerapan kehidupan keseimbangan kerja di PT Tubagus Top Sentral Mandiri dapat menimbulkan konflik karena ketidaksamaan pembagian waktu antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

2. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dalam penerapan *Work Life Balance*, perusahaan memberikan motivasi dan mencari solusi kepada karyawan yang memiliki masalah pada kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Seperti yang dipaparkan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) pihak manajemen PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri memberikan dukungan, motivasi, dan mencari solusi kepada karyawan ketika memiliki permasalahan supaya tidak mengganggu pekerjaan sehingga menimbulkan dampak positif di lingkungan perusahaan. Selain itu pihak manajemen mengizinkan karyawan yang merantau atau tidak merantau untuk membawa keluarganya ke *mess* untuk tinggal bersama. Hal tersebut menimbulkan hubungan yang dibangun cukup baik dengan pihak karyawan menjadi suatu alternatif atau perilaku ilmiah yang dilakukan oleh manajemen PT Tubagus Top Sentral Mandiri yang sangat sadar dengan kondisi lingkungannya. Dengan terciptanya dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), pihak karyawan menjadi senang dan bersemangat terhadap pekerjaannya sehingga berdampak positif untuk karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan dimensi *Work Life Balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dalam (Novelia, 2013), pihak manajemen telah menerapkan *Work Life Balance* sesuai dengan konsep tersebut. Pihak manajemen telah memotivasi dan mencari solusi permasalahan yang timbul. Para karyawan merasakan rasa saling percaya, saling membantu, dan menghormati kepada karyawan lainnya maupun pihak manajemen, sehingga menimbulkan semangat kerja dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

B. Penerapan *Work Life Balance* PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang

Dalam penerapan *Work Life Balance*, karyawan PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri memiliki cara tersendiri untuk mengatasi antara waktu bekerja yang padat dengan kehidupan pribadi mereka dengan cara memaksimalkan waktu istirahat yang diberikan perusahaan, menjaga pola makan, dan menghindari aktivitas berat pada malam hari yang dapat berdampak pada pelatihan kedisiplinan terhadap kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaan. Langkah tersebut untuk memaksimalkan hasil pekerjaan seperti teori komponen *Work Life Balance* yang diungkapkan oleh Davison (2014) tentang manajemen diri karyawan dalam mengalokasikan istirahat yang tepat, menjaga pola makan, dan tidur yang cukup. Karyawan selalu memperhatikan waktu istirahat, pola makan, dan menghindari aktivitas berat pada malam hari untuk menjaga tubuh tetap bugar ketika akan bekerja esok hari.

Karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang besar, tetapi tergantung dari banyaknya jumlah pesanan badan kendaraan dan target waktu yang harus diselesaikan. Pembuatan badan kendaraan harus sesuai dengan permintaan customer yang spesifikasinya telah ditetapkan oleh Kementerian Perhubungan. Maka dari itu apabila banyaknya pesanan badan kendaraan sampai ratusan unit dan target waktu yang ditentukan antara tiga sampai enam bulan, membuat karyawan lebih cepat merasakan lelah dan mengurangi fokus dalam bekerja apabila terganggunya waktu istirahat dan tidur. Namun pihak karyawan menjadikan hal tersebut menjadi bahan pembelajaran supaya terlatih dalam menghadapi suatu permasalahan.

Berdasarkan teori aspek *Work Life Balance* tentang keseimbangan waktu dalam Hudson (2005), menyatakan bahwa keseimbangan waktu merujuk pada waktu yang diberikan oleh individu untuk kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, dengan kata lain individu harus memberikan jumlah waktu yang setara untuk setiap perannya. Pada PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang, karyawan memiliki permasalahan dalam target waktu penyelesaian pekerjaan dengan volume ratusan unit pembuatan badan kendaraan yang diberikan oleh pihak perusahaan terlalu singkat antara tiga sampai enam bulan, menyebabkan terganggunya waktu aktivitas kehidupan pribadi mereka. Tetapi jika target waktu penyelesaian badan kendaraan lebih dari enam bulan, karyawan tidak memiliki permasalahan terhadap kehidupan pribadi.

Dalam menerapkan *Work Life Balance* di perusahaan, pihak manajemen dan karyawan selalu memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi kepada karyawan yang memiliki permasalahan dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan lebih semangat dalam bekerja. Berdasarkan teori Poulouse & Sudarsan (2014) dalam mewujudkan tercapainya *Work Life Balance* adalah faktor organisasi yang disebabkan oleh organisasi yang berada di luar kemampuan individu sehingga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, hal tersebut meliputi adanya dukungan organisasi dan dukungan rekan kerja. Maka dari itu dukungan, bantuan, dan motivasi mendukung penerapan *Work Life Balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri.

Dalam menyelesaikan permasalahan dan kendala pada suatu pekerjaan, pihak manajemen dan pihak karyawan saling membantu satu sama lain untuk mencari solusi dari permasalahan yang timbul. Selain itu, bagi karyawan yang belum mahir dalam mengerjakan pekerjaannya akan dibantu dan diajarkan oleh karyawan lainnya. Dengan adanya sifat saling membantu, dapat memudahkan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan serta memberikan rasa nyaman maupun saling percaya antar karyawan dan pihak perusahaan. Pihak perusahaan PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri sangat mendukung adanya kegiatan saling membantu satu sama lain.

Penerapan *Work Life Balance* oleh pihak manajemen PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri dapat mengetahui permasalahan yang timbul dan mengembangkan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya aspek penerapan *Work Life Balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri seperti yang dipaparkan oleh Hudson (2005), yang memaparkan bahwa aspek penerapan *Work Life Balance* mencakup keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Hal tersebut peneliti temukan dalam penelitian ini.

Seperti yang dijabarkan oleh Poulouse & Sudarsan (2014), pihak manajemen menerapkan *Work Life Balance* kepada para karyawan untuk menciptakan tercapainya *Work Life Balance* agar sesuai dengan tujuan perusahaan, pihak manajemen mampu memberikan dorongan motivasi, dukungan, dan mencari solusi permasalahan yang timbul di lingkungan perusahaan. Selain itu, Poulouse & Sudarsan (2014) mengungkapkan terdapat empat faktor utama dalam

penerapan *Work Life Balance*, yaitu :

1. Faktor Pribadi (Personal Factors)

Karyawan memiliki faktor internal yang berhubungan dengan *Work Life Balance*, seperti cara mengatasi permasalahan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan mengatur waktu untuk bekerja dan aktivitas pribadi.

2. Faktor Organisasi (Organizational Factors)

Pihak perusahaan atau karyawan lainnya dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti adanya dukungan dan motivasi. Dengan adanya hal tersebut dapat menimbulkan dampak positif di lingkungan perusahaan sehingga karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

3. Faktor Sosial (Social Factors)

Peran keluarga untuk para karyawan sangat berperan penting karena dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu konflik keluarga juga dapat menimbulkan buruknya penerapan *Work Life Balance* kepada karyawan tersebut.

4. Faktor Lainnya

Masing-masing karyawan di PT Tubagus Top Sentral Mandiri memiliki aktivitas sehari-hari setelah bekerja yang dapat menghilangkan rasa lelah dan dapat menjadikan motivasi untuk bekerja pada esok hari.

Ikatan emosional yang baik telah dibangun sedemikian rumah antara pihak karyawan dan pihak manajemen PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri. Penerapan *Work Life Balance* dengan cara komunikasi dengan karyawan untuk mengetahui permasalahan yang timbul dan mencari jalan keluar terhadap permasalahan tersebut. Selain itu, pihak manajemen dan pihak karyawan saling memberikan dukungan serta motivasi kepada karyawan lainnya untuk bekerja lebih baik maupun menyelesaikan permasalahan yang timbul sehingga dapat mengurangi tingkat stress kerja. Hal tersebut diungkapkan menurut Stephan Kaiser (2011), *Work Life Balance* memiliki beberapa manfaat seperti mengurangi stress kerja dengan cara mengurangi konflik *Work Life Balance* sehingga karyawan dapat bekerja lebih nyaman.

Berdasarkan hasil analisa, peneliti melihat penerapan *Work Life Balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri untuk mengembangkan kualitas karyawan dan mengetahui permasalahan yang timbul saat bekerja. Hal yang telah ditemukan dalam penelitian ini adalah perusahaan maupun karyawan saling memotivasi, memberikan dukungan, dan semangat bekerja satu dengan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang bagus dan kualitas karyawan meningkat. Penerapan *Work Life Balance* dapat diterapkan dengan baik oleh pihak perusahaan maupun pihak karyawan sehingga menciptakan lingkungan bekerja yang nyaman.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti, dapat kesimpulan bahwa *Work Life Balance* yang terjadi di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang adalah sebagai berikut :

- A. *Work Life Balance* di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang dapat dikatakan baik, walaupun karyawan memiliki permasalahan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan karena harus bekerja lebih lama dari biasanya yang disebabkan oleh banyaknya pesanan hingga ratusan unit dan hanya diberikan waktu penyelesaian selama tiga sampai enam bulan saja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan memberikan kompensasi dari beratnya pekerjaan, karyawan diberikan izin cuti yang tidak terbatas untuk bertemu dengan keluarga. Namun karyawan harus siap dipanggil kembali oleh perusahaan untuk kembali bekerja. Selain itu, pihak perusahaan menyediakan mess bagi karyawan perantau atau bukan perantau yang ingin mengajak keluarganya untuk tinggal.
- B. Dari hasil penelitian, ke empat dimensi *Work Life Balance*, dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) adalah yang paling dominan di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang. Hal tersebut dibuktikan dengan cara tersendiri untuk mengatasi antara waktu bekerja dan waktu kehidupan pribadi dengan cara memaksimalkan waktu istirahat, menjaga pola makan, dan menghindari aktivitas berat pada malam hari. Selain itu pihak manajemen maupun karyawan saling memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi supaya karyawan merasa nyaman dan meningkatkan semangat bekerja. Penerapan *Work Life Balance* oleh pihak manajemen di PT Tubagus Top Sentral Mandiri Karoseri Karawang dapat mengetahui permasalahan yang timbul dan mengembangkan kualitas karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka dari itu, penerapan *Work Life Balance* dapat meningkatnya kinerja karyawan yang dilihat dari adanya perubahan di setiap kegiatan.

REFERENSI

- Aditya. (2010). *Visi dan Misi Perusahaan*. Gramedia Pustaka Umum.
- Arifah, R., Heryanti, Y., & Herlina, D. (2022). *Perilaku Organisasi*. In A. Masruroh (Ed.), *Perilaku Organisasi*. Widiana Bhakti Persada.
- Arman, S. (2008). *Visi Dan Misi Perusahaan*. *The Global Source for Summaries &Reviews*. Azizah, V. N. (2018). PENGARUH KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP JOB EMBEDDEDNESS. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–8.

- <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.7252>
- Delecta, P. (2011). Issn: 0975-833X Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194–209. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>
- Freeman, R. E. (1994). *Strategic Management. A Stakeholder Approach*.
- Grady, G., & McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: Experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599–622. <https://doi.org/10.1108/02683940810884559>
- Gupta, S., & Mittal, A. (2022). Work Life Balance. *Obstetrics and Gynecology*, IV(1). <https://doi.org/10.1097/AOG.0b013e31823c026d>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Jurnal Study and Management Research*, 14(3), 48. <https://doi.org/10.55916/smart.v14i3.17>
- Hafsah, M. J. (2000). *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*. Pustaka Sinar Harapan.
- Hartini, Ramaditya, M., & Irwansyah, R. (2021). *Perilaku Organisasi* (E. Kembauw (ed.)). Widiana Bhakti Persada.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.
- Hudson. (2011). The Case for Work / Life Balance: *Reading*, 20:20(November), 2–30. <http://www.hudson.com>
- Kaliannan, M., & Adjovu, S. N. (2015). Effective Employee Engagement and Organizational Success: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172(May), 161–168. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.350>
- Mahfud, muhammad A. Z. (2014). Peran Koordinasi Stakeholder Dalam Pengembangan Kawasan inapolitan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(12), 2070–2076.
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Mardhiyah, A., & Safrin, F. A. (2021). Persaingan Usaha Warung Tradisional dengan Toko Modern. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5454>
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>
- Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Novelia, P. (2013). *Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan*. 1–44.
- Nur, M. (2021). Konsep Dasar Manajemen Pemasaran. *Jurnal Al-Ulum*, 12(90500120088), 77–96.
- Pamela, N. (2021). *Analisis Work Life Balance (Wlb) Pada Pt. Vadhana Internasional Di Duri*. 1(69), 1–81. Pede, P. F. A. (2020). Pengaruh Return on Assets Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Sustainable Growth Rate Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol.1 No 2(2)*, 113–123.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work- Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Purohit, M. (2013). a Comparative Study of Work Life Balance in Various Industrial Sectors in Pune Region. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 2(3), 198–206.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib). *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungPnang*, 4(2), 106–114.
- Stepani Kartika, B., & Dewi Puri, A. (2012). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekeja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 8–20.
- Susanto, A. (2013). Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan. In *Sistem Informasi Akutansi: Vol. Edisi Perd*. Lingga Jaya.
- Tjiptono, F. (2008). *Strategi Pemasaran* (3rd ed.). Andi.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>