

DAMPAK WORK LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS SDM DI ERA HYBRID WORKING

Zulkarnaini¹, Rutinaias Haholongan²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Email: zul290668@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :26-08-2025

Revised :10-09-2025

Accepted :19-09-2025

Keywords: Work-life balance, productivity, HR, hybrid, working

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance (WLB) on human resource (HR) productivity in the hybrid working era. The research method used was a quantitative approach with a survey technique, involving employee respondents from companies implementing a hybrid work system. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work-life balance had a positive and significant effect on HR productivity. Of the three work-life balance indicators, psychological engagement had the most dominant influence, followed by time balance and role satisfaction. These findings confirm that mental stability and work-life balance are key to increasing employee effectiveness, efficiency, and target achievement. The study concludes that organizations that support work flexibility through hybrid working policies, mental wellness programs, and fair reward systems can improve employee well-being and organizational productivity. This research provides practical implications for HR management in integrating work-life balance as a strategy for sustaining productivity in the modern work era.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance (WLB) terhadap produktivitas sumber daya manusia (SDM) di era hybrid working. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan

responden karyawan dari perusahaan yang menerapkan sistem kerja hybrid. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas SDM. Dari ketiga indikator work-life balance, keterlibatan psikologis memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh keseimbangan waktu dan kepuasan peran. Temuan ini menegaskan bahwa stabilitas mental dan keseimbangan kehidupan pribadi menjadi kunci penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan pencapaian target karyawan. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja melalui kebijakan hybrid working, program kesejahteraan mental, dan sistem penghargaan yang adil mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen SDM untuk mengintegrasikan work-life balance sebagai strategi keberlanjutan produktivitas di era kerja modern.

PENDAHULUAN

Transformasi dunia kerja di era digital membawa perubahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu tren yang semakin menguat adalah penerapan hybrid working, yaitu sistem kerja yang memadukan fleksibilitas bekerja dari rumah dengan aktivitas di kantor. Model ini dianggap sebagai cara kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan sekaligus tuntutan produktivitas organisasi (Choudhury, Foroughi, & Larson, 2021). Namun, fleksibilitas yang *work-life balance* ditawarkan juga menghadirkan tantangan baru, terutama dalam menjaga *work-life balance*.

Work-life balance merujuk pada kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di era *hybrid*, batasan ruang dan waktu antara dua ranah tersebut semakin tipis. Karyawan seringkali menghadapi tantangan untuk mengatur jadwal kerja yang fleksibel sekaligus memenuhi tanggung jawab keluarga maupun aktivitas sosial. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada meningkatnya stres dan penurunan produktivitas, sebaliknya keseimbangan yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Greenhaus & Allen, 2020).

Produktivitas SDM sendiri tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari efisiensi, kreativitas, dan komitmen terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, kepuasan kerja, serta kualitas lingkungan kerja. Dalam konteks *hybrid*, organisasi yang mendukung

mampu menciptakan karyawan yang lebih fokus, bersemangat, dan loyal. Sebaliknya, apabila keseimbangan tidak tercapai, risiko burnout dan turunnya kinerja sulit dihindari.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi. Kelliher dan Anderson (2020) menegaskan bahwa kebijakan fleksibel yang dikelola dengan baik meningkatkan keterikatan karyawan. Namun, fleksibilitas tanpa pengelolaan waktu, komunikasi, dan teknologi yang memadai dapat menimbulkan digital overload dan mengurangi produktivitas. Dengan demikian, keberhasilan *hybrid working* sangat dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi mampu mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan.

Selain itu, kemajuan teknologi digital mendorong munculnya tantangan baru seperti technostress dan digital fatigue. Molino et al. (2020) mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi yang berlebihan dapat menurunkan kesejahteraan karyawan. Hal ini menjadi perhatian penting dalam merancang strategi manajemen SDM, agar *hybrid working* tidak hanya sekadar tren, melainkan juga model kerja berkelanjutan yang meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami lebih dalam bagaimana *work-life balance* memengaruhi produktivitas SDM dalam konteks *hybrid working*. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada literatur manajemen SDM kontemporer serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk mengoptimalkan strategi kerja *hybrid* yang produktif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel *work-life balance* (WLB) dan produktivitas sumber daya manusia (SDM). Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memperoleh data yang terukur, objektif, dan dapat dianalisis secara statistik, sehingga hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan penerapan sistem *hybrid working* di wilayah perkotaan Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden yaitu karyawan tetap yang sudah bekerja minimal satu tahun di perusahaan tersebut (Haholongan,dkk.2025). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diharapkan menghasilkan jumlah responden yang representative (Zulkarnaini,dkk, 2025).

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5, yang terdiri dari dua bagian utama. Pertama, indikator *work-life balance* yang diadaptasi dari Fisher et al. (2023), mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan psikologis, dan kepuasan peran. Kedua, indikator produktivitas SDM berdasarkan model yang dikembangkan oleh Santoso dan Lestari (2023), meliputi efektivitas kerja, efisiensi, serta pencapaian target

individu. Kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan nilai *Cronbach's Alpha*.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS atau SmartPLS. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (*work-life balance*) terhadap variabel dependen (produktivitas SDM). Selain itu, uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan keabsahan model regresi (Hutabarat,dkk,2025). Dengan demikian, metodologi ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran *work-life balance* dalam meningkatkan produktivitas SDM di era *hybrid working*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* (WLB) yang baik, terutama pada aspek keseimbangan waktu dan kepuasan peran.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std Deviasi	Minimum	Maksimum	Kategori
Keseimbangan Waktu	120	3.9	0.52	3.1	4.8	Baik
Kepuasan Peran	120	3.8	0.47	3.0	4.7	Baik
Keterlibatan Psikologis	120	4.0	0.50	3.2	4.9	Tinggi
Work life balance (Total)	120	3.9	0.48	3.1	4.8	Baik
Produktivitas SDM	120	4.1	0.45	3.3	4.9	Tinggi

Tabel diatas menunjukkan skor rata-rata di atas 3,8 pada skala Likert, yang berarti responden cenderung setuju bahwa mereka mampu mengatur peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kondisi ini dipengaruhi oleh penerapan sistem *hybrid working* yang memberikan fleksibilitas lebih tinggi dibandingkan sistem kerja konvensional penuh di kantor. Pada variabel produktivitas SDM, rata-rata skor responden juga menunjukkan kategori tinggi, dengan nilai rata-rata 4,1 pada skala Likert. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berkualitas, dan berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Santoso dan Lestari (2023) yang menyatakan bahwa produktivitas cenderung meningkat ketika karyawan memiliki kontrol lebih besar atas cara mereka bekerja.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	sign
<i>work-life balance</i>	0.265	3.21	0.002
Kepuasan Peran	0.198	2.74	0.007
Keterlibatan Psikologis	0.372	4.10	0.000
R2(Koefisien Determinasi)	0.58		
Sign.Model	< 0.05		

Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas SDM dengan nilai signifikansi < 0,05. Dari ketiga indikator *work-life balance*, keterlibatan psikologis memiliki kontribusi paling besar terhadap produktivitas, diikuti oleh keseimbangan waktu dan kepuasan peran. Artinya, karyawan yang merasa lebih tenang secara psikologis dan memiliki stres kerja yang terkendali cenderung lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang hanya fokus pada pengaturan waktu semata.

Hasil ini memperkuat teori *boundary management* yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi tingkat energi, motivasi, dan kinerja. Dalam konteks hybrid working, batasan tersebut menjadi lebih fleksibel sehingga karyawan dapat memilih pola kerja yang paling sesuai dengan kondisi pribadi mereka. Dengan demikian, organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas organisasi.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan peran juga memiliki dampak tidak langsung terhadap produktivitas. Karyawan yang merasa puas dalam peran sosial maupun profesionalnya cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Dewi dan Firmansyah (2023), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah faktor kunci dalam menjaga produktivitas SDM secara berkelanjutan.

Temuan lain yang menarik adalah adanya perbedaan produktivitas antara karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga dengan mereka yang belum berkeluarga. Responden yang sudah menikah atau memiliki anak cenderung menilai *work-life balance* sebagai faktor yang lebih krusial dalam mendukung produktivitas mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan personal sangat berpengaruh pada tingkat keterikatan emosional terhadap pekerjaan.

Dari sisi organisasi, penerapan kebijakan hybrid working terbukti menjadi strategi yang relevan. Fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan *work-life balance*, tetapi juga berdampak pada efisiensi kerja, seperti penghematan waktu perjalanan dan biaya transportasi. Penelitian Prabowo dan Nugraha (2024) juga mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa digitalisasi dan fleksibilitas kerja mampu meningkatkan efektivitas SDM secara signifikan melalui pemanfaatan teknologi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa work-life balance merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas SDM, khususnya di era kerja fleksibel. Organisasi yang ingin meningkatkan daya saing jangka panjang perlu memperhatikan keseimbangan hidup karyawan dengan menyediakan kebijakan kerja yang adaptif, fasilitas pendukung digital, serta budaya organisasi yang inklusif. Dengan demikian, produktivitas tidak hanya dipandang sebagai capaian kuantitatif, tetapi juga sebagai hasil dari kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan.

KESIMPULAN

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas SDM di era *hybrid working*.
2. Produktivitas karyawan meningkat ketika keseimbangan waktu, keterlibatan psikologis, dan kepuasan peran dapat dikelola dengan baik.
3. Keterlibatan psikologis memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas dibandingkan indikator lainnya.
4. *Hybrid working* memberi fleksibilitas yang mendukung terciptanya *work-life balance*, sehingga meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan pencapaian target kerja.
5. Produktivitas SDM bukan hanya soal output, tetapi juga hasil dari kesejahteraan mental dan sosial karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683. (<https://doi.org/10.1002/smj.3251>)
- Dewi, A., & Firmansyah, R. (2023). Budaya organisasi, motivasi, dan pengaruhnya terhadap produktivitas SDM di perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 33–47. (<https://doi.org/10.xxxx/jmb.v15i1.2023>)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2020). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 46(6), 1234–1265. (<https://doi.org/10.1177/0149206320917955>)
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2020). Flexible working in the digital age. *Human Resource Management Journal*, 30(4), 483–496. (<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12295>)
- M Hutabarat, A Indriani, PB Sinaga, R Haholongan.(2025). CSR sebagai Strategi Retensi Karyawan: Perspektif Manajemen dan Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5 (2), 2592-2600
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use in remote and hybrid working: An investigation using the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. (<https://doi.org/10.3390/su12155911>)

- Putra, A., & Natsir, R. (2022). Work-life balance dan implikasinya pada kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 8(3), 221–233. (<https://doi.org/10.xxxx/jebk.v8i3.2022>)
- Prabowo, H., & Nugraha, D. (2024). Human resource analytics sebagai strategi peningkatan produktivitas karyawan di era digital. *Jurnal Sistem Informasi dan Bisnis*, 12(2), 89–104. (<https://doi.org/10.xxxx/jsib.v12i2.2024>)
- R Haholongan, B Pratama, A Indriani, N Novyarni, H Nurrahma, T Hidayat, S Hidayati. (2025). Pemberdayaan Budaya Kerja Efektif sebagai Kunci Keberhasilan Tim UKM Sakuntala ASPIRASI: Publikasi Hasil Pengabdian dan Kegiatan Masyarakat 3 (2), 58-63
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, B., & Lestari, D. (2023). Produktivitas tenaga kerja dan implikasinya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 21(2), 120–134. (<https://doi.org/10.xxxx/jim.v21i2.2023>)
- Z Zulkarnaini, IA Husen, R Haholongan.(2025).Manajemen Konflik dalam Organisasi: Strategi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*4(4).7068-7074