

Implementasi *Work-Life Balance* terkait Kinerja Karyawan di CV Buah Manunggal

Doris Fernando¹, Yeremia Hari Wibowo², dan Hartomy Akbar Basory³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Jalan Villa Puncak Tidar N-01, Malang, Indonesia, 65151

Korespondensi: Doris Fernando (dorisfrnd781@gmail.com)

Received: 24 Juli 2024 – *Revised:* 31 Agustus 2024 - *Accepted:* 05 Sept 2024 - *Published:* 10 Sept 2024

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Buah Manunggal, sebuah perusahaan terkemuka di Bali. Studi ini menggunakan metode studi literatur yaitu pendekatan studi yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan sintesis informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik studi dan wawancara untuk mengumpulkan data yang relevan didukung dengan menggunakan metode kualitatif wawancara dengan beberapa pegawai di beberapa divisi, studi ini menemukan bahwa karyawan Perusahaan umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi. Metode ini mengumpulkan data non-numerik seperti wawancara, observasi, dan analisis teks untuk menggali makna, pengalaman, dan pandangan individu atau kelompok. Studi kualitatif bertujuan untuk menghasilkan wawasan mendalam dan kompleks tentang topik yang diteliti, sering kali melalui analisis tematik atau naratif. Permasalahan yang terjadi pada objek studi ialah *Work-Life Balance* yang kurang optimal dan kinerja karyawan yang kurang maksimal keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ditemukan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih mampu menjaga keseimbangan keterlibatan di tempat kerja dan bersama keluarga, sehingga mempengaruhi kinerja dengan hasil signifikan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa CV Buah Manunggal perlu meningkatkan konsistensi dalam memberikan kebijakan dan regulasi yang membuat persepsi mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan lebih jelas. Kesimpulan penelitian ini bahwa perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: *work life balance*, kinerja karyawan, studi literatur, kualitatif, manajemen sumber manusia

Citation Format: Fernando, D., Wibowo, Y.H., & Basory, H.A. (2024). Implementasi *Work-Life Balance* terkait Kinerja Karyawan di CV Buah Manunggal. *Prosiding SENAM 2024: Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Universitas Ma Chung*. 4, 282-291. Malang: Ma Chung Press.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan yang memainkan peran utama dalam menjalankan operasional perusahaan. Menurut Puspitasari (2012) kinerja adalah suatu gambaran mengenai pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan guna mewujudkan tujuan, visi, misi dan sasaran untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memadai yang sesuai dengan persyaratan perusahaan dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja

yang tinggi, Karyawan akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Untuk mempertahankan kinerja karyawan yang produktif, perlu diperhatikan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang merasa puas dalam bekerja, ia akan berusaha seoptimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Asari (2022), mengungkapkan Untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal, karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Menurut Sari & Adawiyah (2021) seorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik, akan mengarah pada stress yang minim, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Menurut Asari (2022) *work-life balance* menghasilkan hubungan yang signifikan dan positif pada kepuasan kerja karena karyawan dapat menjaga keseimbangan antara keterlibatan karyawan.

Sebuah perusahaan atau organisasi akan kesulitan beroperasi dan memperoleh tujuan yang diinginkan jika karyawannya melaksanakan tugas dengan tidak maksimal. Apalagi jika perusahaan memberikan berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi aspek penting dalam kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Menurut Masrul (2023), Keseimbangan antara keterlibatan di tempat kerja dan dengan keluarga telah tercapai dan berjalan dengan baik, sehingga *work-life balance* berdampak signifikan pada kinerja. Menurut Respati, Ihwanudin & Kurniawati (2023), *Work-life balance* adalah kesanggupan karyawan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang mendorong kepuasan karyawan di tempat kerja. Jika kebutuhan pribadi dan keluarganya terganggu oleh pekerjaan, karyawan akan merasa tidak berhasil dalam menjalani kehidupan yang tidak seimbang.

CV Buah Manunggal merupakan salah satu perusahaan buah yang terkemuka di Bali telah berdiri sejak tahun 2011. Dengan sejarah yang panjang dan prestasi yang telah dicapai, CV Buah Manunggal memasok ke hotel dan supermarket terbesar di Bali. CV Buah Manunggal mengalami kesulitan dalam proses penilaian kinerja karena karyawan merasa kurang puas dengan proses tersebut. Hal ini disebabkan perusahaan belum konsisten dalam memberikan kebijakan atau regulasi, yang membuat persepsi karyawan mengenai hasil kerja selama ini menjadi percuma.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Buah Manunggal, sebuah

perusahaan terkemuka yang dikenal karena komitmennya terhadap kesejahteraan karyawan. Memahami bagaimana karyawan mempersepsikan dan mengelola interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dapat memberikan wawasan berharga tentang tingkat kepuasan kerja pegawai.

MASALAH

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan karyawan CV Buah Manunggal. ?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja CV Buah Manunggal?

METODE PELAKSANAAN

Melalui *literature review*, studi ini akan mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis beberapa artikel ilmiah terkait untuk memahami dan menyajikan informasi terkini tentang topik ini. Studi ini juga didukung metode kualitatif melalui observasi di lapangan dan wawancara Bersama beberapa responden atau informan dalam kebutuhan wawancara lebih mendalam. Menurut Firmansyah *et al.* (2021), analisa kualitatif merupakan studi pemaknaan maka tergantung sungguh dari intuisi dan pemahaman yang berbeda-beda dari setiap individu. *literature review* mengenai metode, strategi, dan model pembelajaran. Pada jurnal ini dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan pada divisi *admin marketing*, karyawan *marketing*, *sales*, kepala gudang, karyawan gudang, dan kasir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi di lapangan dan wawancara dengan beberapa pegawai CV Buah Manunggal ,ditemukan beberapa hal seperti berikut:

1. Pegawai Admin *Marketing*

Pegawai Admin *Marketing* mengatakan bahwa bekerja di CV Buah Manunggal umumnya cukup menyenangkan meskipun kadang bisa terasa berat untuk posisi tersebut. Berdasarkan segi jam kerja, pegawai bekerja mulai jam 06.00 sampai jam 18.00 dengan waktu istirahat selama 1 jam. Mengenai target, Pegawai menyatakan bahwa target ditetapkan bulanan, tetapi ada target tambahan. Pada hari raya Galungan adanya diberikan *reward* dari perusahaan sebesar dua kali lipat. Tidak ada *punishment* jika target tidak tercapai, hanya evaluasi dengan pimpinan perusahaan untuk meningkatkan pemasaran.

2. *Marketing*

Marketing menyatakan bahwa bekerja di CV Buah Manunggal umumnya masih dalam standard kerja yang menyenangkan, meskipun terkadang bisa memberatkan untuk posisi tersebut. Berdasarkan sisi jam kerja pegawai mulai dari pukul 06.00 hingga 11 jam kedepan per hari dengan istirahat selama 1 jam. Beban Kerja lembur biasanya saat hari raya besar seperti galungan. Kompensasi yang diberikan Perusahaan bervariasi dan tergantung pada kinerja masing-masing pegawai.

3. Kepala Gudang

Pegawai menyatakan bahwa bekerja di CV Buah Manunggal umumnya masih sesuai dengan standar kerja. Di Perusahaan ini jam kerjanya selama 12 jam dan dimulai pukul 06.00 per hari dengan waktu istirahat selama 1 jam. Beban kerja lembur biasanya terjadi pada saat hari raya besar seperti Galungan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan umumnya setara dan kadang-kadang bisa lebih tinggi. Perusahaan dapat memberikan kompensasi hingga tiga kali lipat pada saat hari besar seperti Galungan. Sebagai kepala gudang, apabila terdapat barang yang hilang, Kepala Gudang dan Kasir diwajibkan untuk mengganti barang tersebut.

4. Karyawan Gudang

Pegawai menyatakan bahwa bekerja di CV Buah Manunggal umumnya masih sesuai dengan standar kerja. Jam kerja total adalah 12 jam per hari dengan waktu istirahat selama 1 jam. Beban kerja lembur biasanya terjadi pada saat hari raya besar seperti Galungan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih layak dan seimbang dengan bonus yang diberikan Perusahaan. Pegawai juga mengatakan bahwa tidak ada aturan Perusahaan yang membebankan karyawan.

5. Kasir

Pegawai Kasir mengatakan bahwa bekerja di CV Buah Manunggal umumnya cukup menyenangkan meskipun kadang bisa terasa berat untuk posisi tersebut. Berdasarkan segi jam kerja, pegawai bekerja mulai jam 06.00 sampai jam 18.00 dengan waktu istirahat selama 1 jam. Untuk berada diposisi ini sebenarnya tidak ada target tetapi bertanggung jawab total input output. Pada hari raya Galungan adanya diberikan *reward* dari perusahaan sebesar dua kali lipat. Jikalau adanya tidak kesesuaian barang dan keuangan posisi kasir dan kepala gudang berhak ganti rugi kehilangan barang.

6. Sopir

Divisi Sopir mengungkapkan bahwa bekerja di CV Buah Manunggal seperti pada umumnya cukup bahagia meskipun kadang melelahkan menghadapi jalanan Bali yang cukup padat. Berdasarkan segi jam kerja, sama dengan divisi lainnya untuk absen dimulai dari jam 06.00 pagi tetapi kerja sopir cukup ringan di saat belum waktunya kirim, tetapi di saat kirim berangkatnya sore sopir pulang nya hingga malam tetap saja tidak ada gaji lembur. Untuk divisi sopir tidak ada pertanggungjawaban dengan input output nya barang tetapi pegawai sopir bertanggungjawab dengan adanya kerusakan kendaraan. Untuk gaji lembur sama seperti divisi lainnya hanya diberikan selesai hari raya galungan saja.

Hasil

Dalam wawancara yang lebih mendalam, penulis dan peneliti memahami bahwa pendekatan inovasi yang diusulkan melibatkan pegawai memberikan layanan lebih kepada pelanggan, seperti mengantarkan hingga rumah atau tempat kerja. Sebagai balas jasa, pegawai mendapatkan insentif atau komisi dari perusahaan yang dapat berupa produk sembako atau produk penunjang hobi. Perusahaan memperkenalkan sistem tips yang sukarela dari pelanggan, dengan pegawai menerima tips secara langsung dan perusahaan mengakumulasikan tips dalam satu bulan.

Pegawai yang mencapai target melebihi standar perusahaan akan menerima uang tambahan. Dalam satu bulan, pegawai yang menerima tips minimal 5.000 per hari akan menerima 15.000 per hari, dan dalam satu minggu, pegawai akan menerima 105.000. Perusahaan juga berencana untuk bekerja sama dengan supermarket seperti Swalayan, sehingga pegawai dapat mengajukan potongan pembelian. Dengan demikian, perusahaan menerima ide untuk bekerja sama dengan mitra setelah wawancara dengan peneliti dan penulis.

Pada tabel dibawah ini disebutkan satuan *K* atau karton yang mana untuk kategori buah Apel Manalagi dan Apel Rome Beauty, 1 karton setara 24 kilogram dan pada Buah Pear Century 1 karton setara 7 kilogram.

Tabel 1. Pencapaian target pada bulan maret

Jenis Buah	Bulan Maret		Keterangan
	Pencapaian	Target	
Apel Manalagi	2.800 K	2.200 K	Lebih dari target karena bulan ini ada beberapa hari raya bali
Apel Rome Beauty	2.100 K	1.800 K	Lebih dari target karena permintaan

			<i>Supermarket</i> dikarenakan ada beberapa hari raya bali
Buah Pear Century	4.500 K	4.000 K	Lebih dari target karena bulan ini ada beberapa hari raya bali

Sumber: data diolah penulis (2024)

Tabel 2. Pencapaian target pada bulan April

Jenis Buah	Bulan April		Keterangan
	Pencapaian	Target	
Apel Manalagi	1.600 K	1.200 K	Lebih dari target karena bulan ini ada beberapa hari raya bali
Apel Rome Beauty	1.000 K	1.000 K	Target hanya disesuaikan permintaan <i>Supermarket</i>
Buah Pear Century	3.200 K	3.000 K	Lebih dari target karena harga pir century lebih murah dengan buah lainnya

Sumber: data diolah penulis (2024)

Tabel 3. Pencapaian target pada bulan Mei

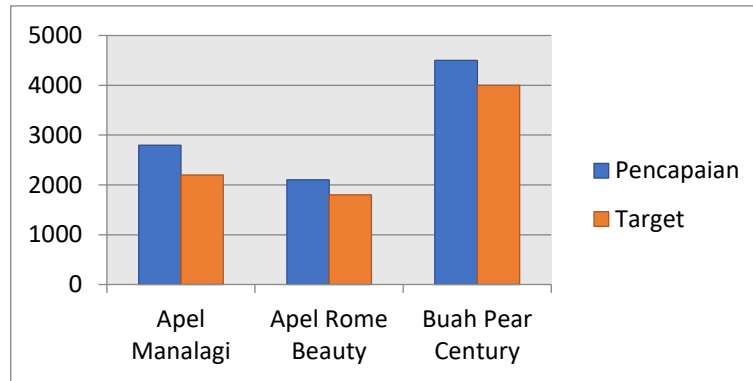
Jenis Buah	Bulan Mei		Keterangan
	Pencapaian	Target	
Apel Manalagi	1.890 K	2.000 K	Kurang dari target karena dibulan ini tidak ada hari raya bali
Apel Rome Beauty	1.200 K	1.000 K	Lebih dari target karena permintaan <i>Supermarket</i>
Buah Pear Century	3.100 K	3.200 K	Kurang dari target karena dibulan ini tidak ada hari raya bali

Sumber : data diolah penulis (2024)

Peran *work-life balance* dalam mencapai tujuan perusahaan, penghargaan yang diberikan oleh Buah Manunggal membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat pergantian staf. Karyawan yang termotivasi cenderung memberikan layanan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

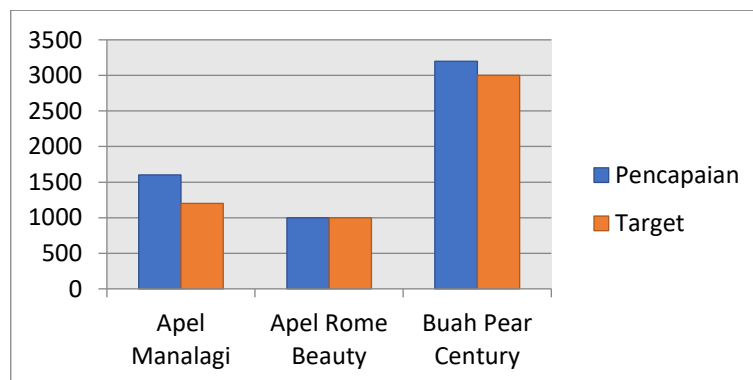
PEMBAHASAN

Pada bulan Maret, April, dan Mei penjualan berbagai buah mengalami hasil target yang berbeda beda. Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya beberapa hari raya yang mengakibatkan naiknya tingkat permintaan. Data ini menunjukkan sejauh mana target penjualan telah tercapai atau terlampaui. Berikut merupakan rincian pencapaian penjualan pada CV buah manunggal untuk bulan Maret, April, dan Mei.



Gambar 1. Pencapaian pada Bulan Maret
Sumber: Data diolah penulis 2024

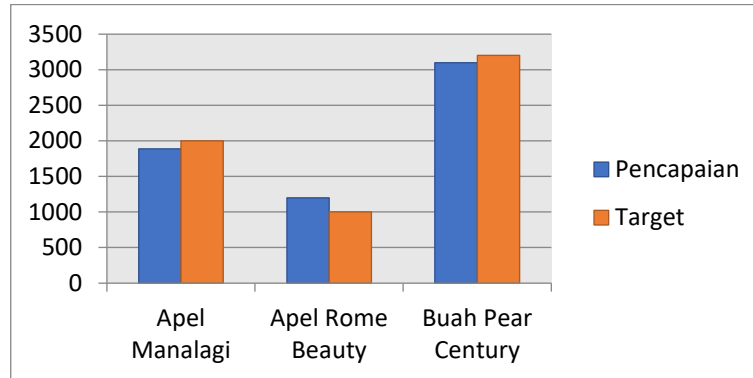
Pada bulan Maret penjualan Apel Manalagi 2.800 K dari target 2.200 K setara 127%, Apel Rome Beauty 2.100 K dari target 1.800 K setara 117%, Buah Pear Century 4.500 K dari target 4.000 K setara 126%, hal ini sangat melebihi target dikarenakan di bulan Maret ada beberapa hari raya. Setara dengan *work-life balance* sebagai motivator efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV Buah Manunggal. Sesuai dengan teori motivasi, *work-life balance* yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Penghargaan finansial seperti bonus memberikan insentif langsung, sementara penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir memberikan motivasi jangka panjang dengan meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap pekerjaan karyawan.



Gambar 2. Pencapaian pada Bulan April
Sumber: Data diolah penulis 2024

Pada bulan April penjualan Apel Manalagi 1.600 K dari target 1.200 K pencapaian setara 133 %, Apel Rome Beauty 1.000 K dari target 1.000 K pencapaian setara 100 %, Buah Pear Century 3.200 K dari target 3.000 K pencapaian setara 107 %. Di bulan April ini penjualan menurun dikarenakan kehabisan buah lokal seperti Apel Manalagi dan Apel Rome Beauty, tetapi masih mempunyai *stock* buah luar seperti pear century yang banyak

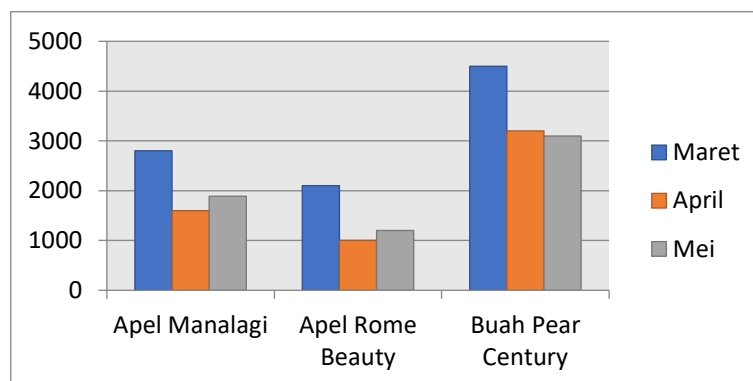
sehingga masih bisa menopang perputaran barang di bulan April. Setara dengan *work-life balance* sebagai motivator efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV Buah Manunggal.



Gambar 3. Pencapaian pada Bulan Mei
Sumber : Data diolah penulis 2024

Pada bulan Mei penjualan Apel Manalagi 1.890 K dari target 2000 K pencapaian setara 94,5% , Apel Rome Beauty 1.200 K dari target 1.000 K pencapaian setara 120%, Buah Pear Century 3.100 K dari target 3.200 K pencapaian setara 96%. Dibulan Mei ini penjualan menurun dikarenakan kehabisan buah lokal seperti Apel Manalagi dan Apel Rome Beauty, tetapi masih mempunyai *stock* buah luar seperti pear century yang banyak sehingga masih bisa menopang perputaran barang dibulan mei. Setara dengan *work-life balance* sebagai motivator efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di CV Buah Manunggal.

Pencapaian Penjualan Divisi/Bulan



Gambar 4. Pencapaian penjualan selama 3 bulan
Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Studi ini menyimpulkan bahwa pemberian *work-life balance* yang tepat dan sistematis dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada bulan Maret untuk Buah Apel Manalagi mencapai 2.800 K, Apel Rome Beauty

mencapai 2.100 K dan Buah Pear Century mencapai 3.200 K, ketiga divisi melebihi target dikarenakan bertepatan dengan adanya hari raya Galungan. Untuk bulan April Apel Manalagi mencapai 1.600 K melebihi target, Buah Apel Rome Beauty mencapai 1.000 K ini setara dengan target karena *stock* tidak bisa bertambah, pada Buah Pear Century mencapai 3.200 K mencapai target. Pada bulan Mei, penjualan Apel Manalagi menurun menjadi 1.890 K dari target 2.000 K, sementara Apel Rome Beauty mencapai 1.200 K dari target 1.000 K, dan Buah Pear Century menurun menjadi 3.100 K dari target 3.200 K. Penurunan penjualan pada bulan Mei disebabkan oleh tidak adanya hari raya besar, sehingga permintaan berkurang.

KESIMPULAN

Menurut studi ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *work-life balance* memiliki efek positif terhadap tingkat kepuasan karyawan yang bekerja di CV Buah Manunggal. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan cenderung lebih bahagia dengan pekerjaan yang dikerjakan dan lebih produktif di tempat kerja. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa, meskipun beberapa pekerjaan di perusahaan ini memikul beban kerja yang signifikan, kebijakan seperti kompensasi yang layak dan *reward* hari raya dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan lebih bahagia.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan harus terus menerapkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*. Peningkatan ini diharapkan akan berdampak positif pada produktivitas dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, CV Buah Manunggal diharapkan untuk terus memperbaiki dan menerapkan strategi *work-life balance* yang lebih efektif, agar dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan tetapi juga akan memperkuat posisi perusahaan dalam industri yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Firmansyah, M., Masrun, & Yudha S., I. K. (2021). Esensi perbedaan metode kualitatif dan kuantitatif. *Elastisitas: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 156-159. Retrieved from <https://elastisitas.unram.ac.id/index.php/elastisitas/article/view/46>

- Masrul, R. M. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(n.p.), 614-622. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p614-622>
- Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh dimensi work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Garam (Persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 454-463. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31899/28945>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 179-197. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Sari, I. P., M, A., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *JM*, 3(4), 618-631. Retrieved from <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>



© 2024 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).