



---

## **ANALISIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PALANG MERAH INDONESIA (PMI) KOTA TANGERANG**

### ***ANALYSIS OF WORK-LIFE BALANCE IN AN EFFORT TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF MEMBERS OF THE INDONESIAN RED CROSS (PMI) IN TANGERANG CITY***

**Monita Salsabila Satrianto<sup>1</sup>, Dewi Sartika<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [emsalsabila21@gmail.com](mailto:emsalsabila21@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dewisartikadosen@gmail.com](mailto:dewisartikadosen@gmail.com)<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 04-04-2025

Revised : 06-04-2025

Accepted : 08-04-2025

Published : 10-04-2025

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the impact of work-life balance on improving the performance of members of the Indonesian Red Cross (PMI) in Tangerang City. In humanitarian organizations, PMI members often face significant challenges in balancing work responsibilities with personal life, given the urgent and rapid-response nature of their duties. This research employs a qualitative case study method, collecting data through in-depth interviews, observations, and documentation with PMI members. The results show that work-life balance significantly influences performance, particularly in terms of productivity, job satisfaction, and members' ability to handle workloads. Flexibility in work scheduling, organizational support, and effective time management are key factors in maintaining this balance. The findings also reveal that work-life imbalance, caused by high workloads and role conflicts, leads to stress and fatigue, negatively impacting performance and service quality. The study recommends more flexible policies and stronger organizational support to foster a healthy and productive work environment. Thus, this research contributes to the development of human resource management strategies aimed at improving the well-being and effectiveness of humanitarian organization members, particularly PMI in Tangerang City. These findings may also be applicable to other organizations with similar work characteristics*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Performance, Human Resource Management*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap peningkatan kinerja anggota Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang. Dalam organisasi kemanusiaan, anggota PMI sering kali menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mengingat sifat pekerjaan yang mendesak dan sering kali memerlukan tanggapan cepat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap anggota PMI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, terutama dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, dan kemampuan mereka dalam



menghadapi beban kerja. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, dukungan dari organisasi, serta manajemen waktu yang baik terbukti sebagai faktor kunci dalam menjaga keseimbangan tersebut. Temuan juga mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan konflik peran dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Penelitian ini merekomendasikan adanya kebijakan yang lebih fleksibel dan dukungan yang lebih kuat dari organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja anggota organisasi kemanusiaan, khususnya PMI Kota Tangerang. Temuan ini juga diharapkan dapat diaplikasikan pada organisasi lain dengan karakteristik pekerjaan serupa

**Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia**

## **PENDAHULUAN**

Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas kemanusiaan. Hasil wawancara awal mengungkapkan masalah utama berupa keterbatasan sumber daya manusia, yang mengakibatkan beban kerja tinggi dan tidak merata. Kondisi ini diperparah oleh panggilan darurat yang sering kali mengganggu keseimbangan waktu anggota antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, konflik peran menjadi isu signifikan yang memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Anggota PMI sering kali harus menyesuaikan jadwal pribadi mereka demi memenuhi kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja individu. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, menurunkan motivasi kerja, serta mengurangi efektivitas pelayanan organisasi.

Menurut Hutasoit (2018:206) “Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang berarti karyawan atau pegawai dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya terfokus terhadap pekerjaannya.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana anggota organisasi seperti PMI dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja mereka di tengah tekanan pekerjaan yang tinggi. Fokus penelitian meliputi identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, dampaknya terhadap kinerja individu, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Prosedur Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara, jejak pendapat dari individu, atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek

#### **a. Observasi**

Mengumpulkan informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Sugiyono dalam Fitriani (2023:37) menyatakan bahwa “dalam observasi, peneliti mengamati apa



yang dikerjakan orang, mendengar apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka

b. Wawancara

Menurut Edinberg dalam Fitriani (2023:37) “wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan dalam suatu topik tertentu.” Pada penelitian ini peneliti memakai teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si pewawancara dengan narasumber yang mengetahui banyak informasi mengenai keseimbangan kehidupan kerja anggota. Pada saat wawancara menggunakan interview guide (panduan wawancara). Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka maupun melalui telepon

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2013:392) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi masalah keseimbangan kehidupan kerja

d. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2018:241) “dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.” Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi parsitipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang serempak

## 2. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Patton dalam Fitriani (2018:39) “analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori dan uraian dasar.” Definisi tersebut memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kedudukan analisis data. Dilihat dari segi tujuan penelitian, prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan langkah-langkah sebagai berikut

a. Identifikasi tema

Identifikasi tema merupakan proses analisis induktif yang bertujuan untuk mengungkapkan pola-pola bermakna dalam data kualitatif

b. Kategorisasi SWOT

Setelah tema-tema teridentifikasi, dilakukan kategorisasi menggunakan kerangka analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Metode ini memungkinkan



peneliti untuk mengorganisir temuan kedalam faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) yang mempengaruhi fenomena yang diteliti

c. Perumusan Strategi

Perumusan strategi berdasarkan hasil kategorisasi SWOT melibatkan proses analisis interaksi antar komponen SWOT, identifikasi potensi solusi, prioritas strategi berdasarkan kelayakan dan dampak potensial

### 3. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan untuk memastikan validitas dan kredibilitas data yang dikumpulkan. Salah satu metode yang digunakan adalah triangulasi, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dari sumber yang berbeda. Teknik ini digunakan untuk membandingkan dan memverifikasi konsistensi data yang diperoleh dari berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan menggunakan triangulasi, peneliti dapat memastikan bahwa data yang diperoleh tidak bias dan mewakili realitas yang sebenarnya.

Triangulasi dalam penelitian ini diterapkan dengan cara mengecek data dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh melalui wawancara dengan informan utama akan dibandingkan dengan hasil observasi lapangan dan dokumentasi terkait. Selain itu, konfirmasi data juga dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih holistik dan memastikan bahwa tidak ada distorsi informasi.

Pemeriksaan keabsahan data ini penting untuk meningkatkan kredibilitas penelitian, khususnya dalam studi kualitatif yang sangat bergantung pada subjektivitas peneliti dan informan. Langkah-langkah ini bertujuan agar temuan yang dihasilkan dapat dipercaya dan merefleksikan situasi yang sesungguhnya di lapangan, sehingga hasil penelitian memiliki relevansi dan manfaat yang lebih tinggi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan aplikasi praktis di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja anggota Palang Merah Indonesia Kota Tangerang

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) merupakan keadaan di mana individu dapat mengatur waktu dan energi mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan teori Jenny Dixon (2017), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu waktu dan energi, fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, peran dan tanggung jawab, teknologi dan konektivitas, kesejahteraan dan kesehatan, dukungan sosial, serta nilai dan prioritas individu. Berikut ini adalah pembahasan mengenai faktor-faktor tersebut berdasarkan hasil penelitian

a. Waktu dan Energi (Time and Energy)

Menurut Dixon (2017), alokasi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah inti dari keseimbangan kehidupan kerja. Wawancara dengan informan menunjukkan bahwa sebagian besar mengalami kesulitan dalam membagi waktu secara



proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, informan 5 mengungkapkan bahwa seringkali harus mengorbankan waktu pribadi karena tuntutan pekerjaan yang mendadak. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu yang tidak seimbang menyebabkan stres dan menurunkan kualitas hidup karyawan.

Teori Dixon ini sejalan dengan temuan penelitian di mana alokasi waktu yang tidak tepat antara peran kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakseimbangan

b. **Fleksibilitas Kerja (Work Flexibility)**

Fleksibilitas dalam pekerjaan, seperti jam kerja fleksibel dan opsi bekerja dari rumah, memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mengatur waktu dan tanggung jawabnya. Informan 4 menyatakan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu sangat membantu dirinya dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, tidak semua anggota memiliki akses yang sama terhadap fleksibilitas ini, sehingga menyebabkan ketidakseimbangan yang bervariasi di antara anggota.

Berdasarkan teori Dixon (2017), fleksibilitas kerja memberikan karyawan kesempatan untuk lebih menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi konflik peran. Implementasi lebih luas dari fleksibilitas ini dalam organisasi akan berdampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja anggota

c. **Dukungan Organisasi (Organizational Support)**

Dukungan dari organisasi, seperti kebijakan keseimbangan kehidupan kerja, program bantuan karyawan, dan budaya yang mendukung, berperan penting dalam memelihara keseimbangan kehidupan kerja. Wawancara menunjukkan bahwa beberapa informan merasa didukung oleh lingkungan kerja yang responsif, namun beberapa lainnya mengungkapkan kurangnya dukungan dalam bentuk kebijakan fleksibilitas dan kesejahteraan mental.

Teori Dixon (2017) menggarisbawahi bahwa kebijakan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Dengan meningkatkan kebijakan fleksibilitas dan memberikan dukungan lebih kepada karyawan, seperti layanan konseling atau penyesuaian beban kerja, organisasi dapat membantu karyawan mengelola peran mereka dengan lebih baik

d. **Peran dan Tanggung Jawab (Roles and Responsibilities)**

Kejelasan peran dan tanggung jawab karyawan sangat berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dixon (2017) menyebutkan bahwa peran yang jelas dan ekspektasi yang realistis membantu karyawan mengelola waktu dan energi mereka secara efektif. Wawancara mengungkapkan bahwa konflik peran sering muncul ketika ekspektasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang, terutama pada situasi mendadak atau darurat.

Beberapa informan, seperti informan 3, mengalami kesulitan dalam memisahkan peran kerja dengan kehidupan pribadi, yang menyebabkan stres dan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan ekspektasinya, dan diberikan kebebasan untuk menyesuaikan tanggung jawab dengan kondisi pribadi mereka

e. **Teknologi dan Konektivitas (Technology and Connectivity)**

Teknologi berperan ganda dalam keseimbangan kehidupan kerja. Di satu sisi, teknologi memudahkan fleksibilitas kerja, namun di sisi lain, konektivitas yang terus-menerus dapat



mengganggu waktu pribadi. Informan 2 menyebutkan bahwa ketersediaan teknologi memungkinkan dirinya untuk bekerja di luar jam kantor, tetapi sering kali menjadi tantangan dalam memisahkan waktu kerja dari waktu pribadi.

Menurut Dixon (2017), meskipun teknologi dapat membantu dalam menciptakan fleksibilitas kerja, penting untuk menetapkan batasan penggunaan teknologi agar karyawan tidak merasa harus selalu siap siaga. Ini dapat dilakukan dengan mengatur jam kerja yang jelas dan menetapkan harapan yang wajar mengenai respons di luar jam kerja

f. Kesejahteraan dan Kesehatan (Well-being and Health)

Kesejahteraan fisik dan mental merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Dixon (2017) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki waktu untuk berolahraga, relaksasi, dan aktivitas yang mendukung kesehatan akan lebih mampu mengelola stres kerja. Wawancara menunjukkan bahwa anggota yang memiliki akses ke program kesehatan merasa lebih seimbang dan produktif.

Stres kerja yang berlebihan tanpa waktu untuk pemulihan dapat menyebabkan burnout dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan untuk mendukung karyawan dalam menjaga kesehatan fisik dan mental.

g. Dukungan Sosial (Social Support)

Dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja memainkan peran penting dalam keseimbangan kehidupan kerja. Dixon menekankan bahwa jaringan dukungan yang kuat dapat membantu individu mengatasi tuntutan ganda dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Informan 1 merasa bahwa dukungan dari keluarga dan rekan kerja sangat membantu dalam menghadapi beban kerja.

Karyawan yang merasa didukung secara emosional dan praktis lebih mampu mengelola stres dan menyeimbangkan peran mereka. Organisasi dapat memperkuat budaya dukungan sosial di tempat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

h. Nilai dan Prioritas Individu (Individual Values and Priorities)

Keseimbangan kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh nilai dan prioritas individu. Dixon (2017) menjelaskan bahwa apa yang dianggap seimbang sangat bergantung pada tujuan dan nilai pribadi setiap individu. Misalnya, bagi seseorang yang menghargai keluarga di atas segalanya, mereka akan lebih berusaha untuk menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu keluarga.

Wawancara menunjukkan bahwa ketika nilai-nilai pribadi selaras dengan kebijakan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja lebih mudah dicapai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami nilai dan prioritas karyawan serta menyediakan ruang bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dari analisis di atas, terlihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan organisasi, dukungan sosial, dan kondisi lingkungan kerja. Organisasi yang proaktif dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan menciptakan lingkungan yang produktif, sehat, dan kondusif bagi kesejahteraan karyawan.

Implementasi strategi yang mendukung fleksibilitas, manajemen stres, dan kesehatan mental menjadi kunci untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, upaya untuk memperkuat kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan ini akan berdampak positif pada kinerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.



## 2. Strategi Meningkatkan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berikut adalah strategi dan rekomendasi untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (Work-Life Balance) berdasarkan hasil penelitian yang mengacu pada faktor-faktor yang telah diidentifikasi dan dianalisis. Strategi ini dirancang untuk membantu organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

### a. Fleksibilitas Waktu Kerja (Work Flexibility)

Fleksibilitas waktu kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan temuan penelitian, fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan tugas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Implementasi fleksibilitas kerja sangat direkomendasikan. Berikut adalah beberapa rekomendasi strategi yang dapat diterapkan, diantaranya:

#### 1) Implementasi Fleksibilitas Jam Kerja

Memberikan pilihan bagi karyawan untuk memilih jam mulai dan selesai kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka, seperti sistem kerja fleksibel (flextime) atau compressed work week (pekerjaan selesai dalam hari kerja lebih sedikit dengan jam kerja lebih panjang).

#### 2) Opsi Kerja Hybrid atau Remote

Memperkenalkan opsi bekerja dari rumah (remote work) atau hybrid (kombinasi antara bekerja di kantor dan dari rumah). Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mengatur tanggung jawab pribadi tanpa mengorbankan produktivitas kerja.

#### 3) Pengaturan Shift Kerja yang Lebih Fleksibel

Untuk karyawan yang bekerja secara shift, organisasi dapat mempertimbangkan untuk menawarkan pilihan shift yang lebih fleksibel atau bertukar shift dengan rekan kerja sesuai kebutuhan pribadi mereka.

### b. Program Kesehatan Mental (Mental Health Programs)

Kesejahteraan mental karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Tekanan dan stres kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan burnout dan menurunkan kinerja. Rekomendasi strategi yang dapat diterapkan, diantaranya:

#### 1) Layanan Konseling Karyawan

Menyediakan akses ke layanan konseling dan bantuan psikologis bagi karyawan untuk membantu mereka mengelola stres dan masalah pribadi yang mungkin mempengaruhi kinerja.

#### 2) Workshop dan Seminar tentang Kesehatan Mental

Mengadakan seminar, workshop, atau pelatihan tentang manajemen stres, mindfulness, dan teknik relaksasi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan.

#### 3) Penyediaan Ruang Relaksasi di Tempat Kerja

Menyediakan ruang relaksasi atau ruang tenang di tempat kerja, yang dapat digunakan oleh karyawan untuk beristirahat sejenak dan mengembalikan fokus



- c. **Pelatihan Manajemen Waktu dan Stres (Time and Stress Management Training)**  
Manajemen waktu dan stres yang baik adalah keterampilan penting untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Pelatihan ini dapat membantu karyawan mengelola beban kerja dengan lebih efektif dan mengurangi konflik peran. Rekomendasi strategi yang dapat dilakukan diantaranya:
- 1) **Pelatihan Manajemen Waktu**  
Menyelenggarakan pelatihan yang fokus pada teknik manajemen waktu seperti prioritas tugas, penggunaan to-do list, dan teknik pengelolaan beban kerja (misalnya, metode Eisenhower Matrix atau teknik Pomodoro).
  - 2) **Program Manajemen Stres**  
Mengadakan pelatihan atau program yang mengajarkan teknik relaksasi seperti pernapasan dalam, meditasi, yoga, dan mindfulness untuk membantu karyawan mengelola stres dengan lebih baik.
  - 3) **Mentoring dan Coaching**  
Memberikan akses kepada karyawan untuk mentoring atau coaching dari supervisi atau konsultan profesional yang dapat membantu mereka mengelola waktu dan tekanan kerja.
- d. **Pengembangan Kebijakan Cuti yang Mendukung Keseimbangan Kehidupan Kerja (Supportive Leave Policies)**  
Kebijakan cuti yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, mengurus keluarga, atau menyelesaikan urusan pribadi tanpa khawatir akan dampak negatif terhadap karier mereka. Beberapa strategi yang dapat diterapkan, diantaranya:
- 1) **Cuti Kesehatan Mental**  
Menyediakan cuti khusus bagi karyawan yang membutuhkan waktu untuk kesehatan mental mereka, di luar cuti sakit fisik biasa.
  - 2) **Cuti Keluarga dan Parental Leave**  
Memberikan cuti keluarga atau cuti melahirkan yang lebih fleksibel dan panjang bagi karyawan yang baru menjadi orang tua atau memiliki anggota keluarga yang membutuhkan perawatan khusus.
  - 3) **Cuti untuk Kegiatan Pribadi**  
Memperkenalkan cuti tambahan untuk kegiatan pribadi yang penting, seperti cuti hari ulang tahun, cuti relaksasi, atau cuti untuk kegiatan pendidikan.
- e. **Penguatan Dukungan Sosial di Tempat Kerja (Enhancing Social Support at Work)**  
Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan ini dapat mengurangi stres dan membantu karyawan mengatasi tantangan pekerjaan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan diantaranya adalah:
- 1) **Program Buddy System atau Peer Support**  
Membuat sistem pendampingan di mana karyawan dapat saling mendukung dalam mengelola pekerjaan dan tekanan.
  - 2) **Sesi Sharing dan Diskusi Tim**  
Mengadakan sesi sharing rutin di dalam tim untuk membahas tantangan keseharian dan mencari solusi bersama dalam suasana yang mendukung.





- 3) Penghargaan dan Pengakuan untuk Kerja Sama Tim  
Memberikan penghargaan bagi tim atau individu yang berhasil mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti penghargaan untuk kerja sama tim terbaik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja anggota Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Tangerang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja anggota PMI. Anggota yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Keseimbangan ini membantu mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong anggota untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugas kemanusiaan mereka. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan dan konflik peran, menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas anggota.
2. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja anggota PMI Kota Tangerang di antaranya adalah beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan organisasi. Keterbatasan sumber daya manusia menyebabkan anggota sering menghadapi beban kerja yang tinggi, sehingga sulit bagi mereka untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kurangnya fleksibilitas waktu kerja juga membuat anggota kesulitan menyesuaikan jadwal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan organisasi yang minim, seperti kebijakan yang tidak mendukung keseimbangan kerja, juga menjadi faktor penting yang memengaruhi keseimbangan ini
3. Ketidakseimbangan kehidupan kerja memberikan dampak yang kurang baik pada kinerja dan kesejahteraan anggota PMI Kota Tangerang. Beban kerja yang berat, panggilan kerja yang mendadak, dan tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan anggota sering merasa stres, lelah, dan tidak puas dengan pekerjaannya. Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga memengaruhi kesehatan mental dan fisik anggota. Konflik peran yang terjadi ketika anggota sulit memenuhi ekspektasi pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak negatif pada kinerja mereka
4. Untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, PMI Kota Tangerang perlu mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti penerapan fleksibilitas kerja, program pelatihan manajemen stres, dan peningkatan dukungan organisasi. Kebijakan yang mendukung, seperti jam kerja fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, dapat membantu anggota mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih baik. Diharapkan, dengan adanya strategi ini, kinerja dan kesejahteraan anggota PMI dapat meningkat, dan organisasi dapat lebih efektif dalam menjalankan misinya

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anisa, C. A. (2021). Tingkat Manajemen dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150-164. <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 8)*.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 10)*.
- Atmajaya, P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kecerdasan Emosional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar (Doctoral dissertation). *Universitas Mahasaraswati Denpasar*
- Azwani, N. A. (2022). Pengertian dan Penerapan Sistem Informasi, Organisasi dan Strategi. *Universitas Medan Area*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/a3569>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja: Pendekatan Riset*. Serang: CV. AA RIZKY.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Charitu, E., Kolobova, E.A., Zietas, T., Chalikas, M., & Skordulis, M. (2017). Qualitative analysis of the balance between work and personal life. *Journal of Science "New Knowledge"*, 6(2). ISSN 2367-4598.
- Dafinci, W. O., Meiliani, & Kananlua, P. S. (2020). Studi tentang stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. *The Manager Review*, 32.
- Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Endrawati, T. (2023). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta Selatan: PT Scifintech Andrew Wijaya.
- Fitri, D. A., Sari, D. I. P., Maulana, D. H., Trihanyoto, S., & Nuphanudin, N. (2024). Optimalisasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 16 Surabaya. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 4(02), 190-197.
- Hillon, Y. C., Domagalski, T., & Zanglein, J. (2017). A qualimetric approach to work-life balance. *Journal for Critical Organization Inquiry*, 15(3-4), 237-248. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3012345>
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for



- Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Jaelani. (2021). *Teori organisasi*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Jufrizen, F., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-45. E-ISSN 2443-0064, P-ISSN 2622-0377.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup dan Kerja: Dampak Bekerja dari Rumah pada Karyawan di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1). DOI:10.46984/sebatik.v26i1.1868
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- MADOGWHE, S., & OMOGERO, E. F. (2023). Work-Life Balance and Employee Performance in Higher Institution in Warri Delta State. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 5(1), 57-67.
- Margahana, H., & Saputra, W. E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Lampung Selatan: CV. HIRA TECH.
- Mukhtar, A. (2021). *Stress Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Nainggolan, H., Ulya, Z., Kusumadewi, R. N., Selasi, D., Handari, R. S. W., Setiawan, R., Andriani, D., Rusmardiana, A., Permata, S., Abdullah, W., Wahyuningsih, D., Sofyanty, D., Utami, N. E., Sipayung, B., & Ridwan, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawati. *Psikoborneo*, 8(4), 620-633. DOI: 10.30872/psikoborneo
- Pratama, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 5(2), 1-15. DOI: <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98-105. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Renaldi, N. R., Rahayuningsih, N., & Farchan, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44-53.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligensia Media.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R. C., Sari, M. R. E., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., Putra,



- S., Taufik, U., Abdullatif, A. R., & Masruroh, A. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suhardi, D. (Cand). (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyno. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta CV
- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., Febrian, W. D., Setiadi, B., & Pramukty, R. (2023). Analysis of Work-Life Balance and Resilience: For Support Employee Performance in Logistics Company. *Internasional Journal of Integrative Sciences (IJIS)*, 2(5), 523-542. <https://doi.org/10.55927/ijis.v2i5.4186>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, A. P., Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, H. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukoharjo: CV. Tahta Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1 Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, 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>
- Ummul Fithriyyah, M. (2021). *Dasar-Dasar Teori Organisasi*. Jakarta: iRdev.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Eeneration in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103-1110. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.207>
- Yusuf, D. P., & Rasinan, D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Putra Celebes Utama Mandiri. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2234-2245.
- Zuhriatusobah, J., Yudha, E. K., Rahayu, Y., & Achmad, W. (2023). Work Life Balance Strategy to Improve Employee Performance at PT. XYZ. *Central European Management Journal*, 31(2). <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.31.2.11>
- Zaky, M. (2022). Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1)