

Dampak Work-Life Balance Pada Produktivitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kualitas Kehidupan Kerja

Agustina Nurjayanti¹, Sry Rosita², Dian Mala Fithriani Aira³

¹⁻³Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

¹agustinanurjayanti017@gmail.com, ²sry_rosita@unja.ac.id, ³dian.mala@unja.ac.id

Received: 25-06- 2025

Revised: 02-07-2025

Approved: 10-07-2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai work-life balance, produktivitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data kuesioner dan menggunakan Smart PLS 4. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi berjumlah 65 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kualitas kehidupan kerja memoderasi hubungan antara work-life balance terhadap produktivitas karyawan secara positif dan signifikan (memperkuat).

Keywords: Work-Life Balance, Produktivitas Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai berbagai lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian negara. Salah satu lembaga keuangan utama di Indonesia yaitu perbankan. Perbankan di Indonesia terdiri dari berbagai jenis bank, seperti bank umum, bank syariah dan bank perkreditan rakyat (BPR), yang masing-masing memiliki fungsi dan peran yang berbeda. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, telah berkembang pesat seiring dengan dinamika global dan lokal. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, sebagai salah satu bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) terbesar di Indonesia, memiliki peran sentral dalam sistem keuangan nasional.

Menurut Irsyad et al., (2024) Bank Rakyat Indonesia menghadapi tantangan dan peluang yang signifikan dalam konteks perkembangan teknologi, persaingan industri, dan perubahan perilaku konsumen. Dunia perbankan modern, tuntutan kerja dan deadline menjadi aspek penting yang mempengaruhi operasional dan produktivitas. Mutiasari (2020) mengemukakan bahwa tuntutan kerja dan deadline dalam dunia perbankan semakin kompleks akibat perkembangan teknologi dan perubahan perilaku konsumen. Bank harus mampu beradaptasi dengan cepat sambil memastikan keamanan data, mematuhi regulasi, serta tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat. Demikian, manajemen waktu dan responsif terhadap perubahan menjadi kunci keberhasilan dalam industri perbankan modern. Hal tersebut membuat karyawan bank harus berupaya untuk meningkatkan kualitas hidupnya dan mampu menghadapi tantangan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, kinerja yang harus maksimal dan produktivitas yang harus semakin ditingkatkan sampai nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Setiap perusahaan, termasuk di sektor perbankan seperti Bank Rakyat Indonesia, sangat memerlukan work-life balance dalam menjalankan aktivitas

operasionalnya. Karyawan bank menghabiskan sebagian besar waktunya di kantor, sementara mereka juga memiliki tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, seperti berkumpul dengan keluarga, menyalurkan hobi dan menjalani aktivitas lainnya. Jika seorang karyawan terlalu banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja tanpa work-life balance yang baik, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas serta mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Bekerja lembur di kantor berpotensi mengisolasi karyawan dari lingkungan luar, yang berdampak pada berkurangnya interaksi mereka dengan keluarga serta terbatasnya kesempatan untuk bersosialisasi di luar lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berisiko menurunkan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam sektor perbankan. Fenomena yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan bank menjadi salah satu aspek yang terdampak akibat tuntutan perusahaan untuk memberikan pelayanan optimal kepada nasabah. Tekanan untuk bekerja lebih keras di kantor guna memastikan kualitas layanan yang prima sering kali mengorbankan keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Stabilitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat produktivitas karyawan. Menurut Gibran et al., (2024) produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efisiensi dan efektivitas dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output tertentu. Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas tersebut salah satunya adalah tekanan kerja yang dihadapi di lingkungan kantor. Tekanan ini umumnya muncul akibat beban kerja yang berlebihan dan kebiasaan bekerja secara terus-menerus tanpa adanya waktu istirahat yang cukup. Kondisi tersebut dapat menyebabkan stres hingga depresi pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka dan menghambat penyelesaian tugas. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan, karena secara langsung memengaruhi pencapaian target organisasi. Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam merealisasikan tujuan perusahaan, meningkatkan efektivitas operasional, serta mendorong pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Penting bagi perusahaan untuk merancang dan menerapkan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Adapun faktor lain dari luar organisasi, salah satunya yaitu kualitas kehidupan kerja. Menurut Jyothilakshmi & Idicula (2017) kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, inovasi, efektivitas, efisiensi dan produktivitas perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai komponen penting dalam kehidupan kerja atau dalam organisasi, karena akan berdampak positif yaitu meningkatkan kondisi kerja dan efektifitas organisasi menjadi lebih baik atau lebih tinggi, situasi yang seimbang antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Handayani, 2018). Kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, serta komitmen yang dialami seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka memberikan dukungan yang memadai serta kesempatan untuk berkembang, tingkat kebahagiaan dan kepuasan kerja cenderung meningkat. Peningkatan kepuasan ini pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya

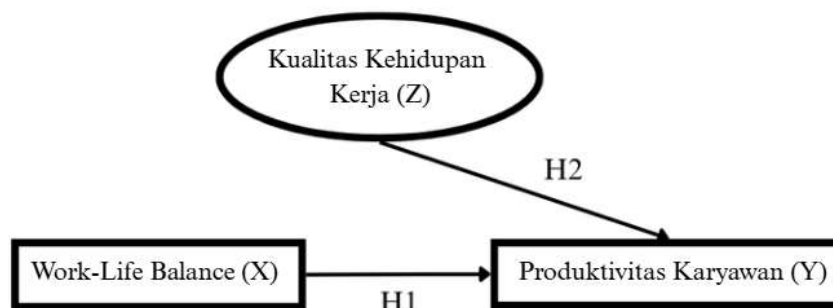
loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan, tidak hanya menguntungkan karyawan tapi juga mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian mengenai work-life balance, produktivitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja sudah banyak dilakukan diberbagai sektor. Namun, penelitian tersebut banyak yang hanya berfokus pada work-life balance terhadap produktivitas karyawan, tidak melibatkan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel yang dapat memoderasi hubungan pengaruh antar variabel lainnya. Contoh, penelitian oleh Amir (2021) hasil analisis dari penelitian ini yaitu bahwa work-life balance pada karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara work-life balance terhadap produktivitas karyawan masih jarang sekali ditemukan, khususnya dalam sektor perbankan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak work-life balance pada produktivitas karyawan dengan variabel moderasi kualitas kehidupan kerja, khususnya pada sektor perbankan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang berfokus pada work-life balance terhadap produktivitas karyawan tanpa menggunakan moderasi kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif sehingga hasil analisis dapat lebih jelas dan terstruktur. Tujuan utama penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak work-life balance pada produktivitas karyawan, dan menguji kualitas kehidupan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi.

KERANGKA BERPIKIR

Berikut merupakan kerangka berpikir pada apenelitian ini:



Gambar 1 Model Penelitian

Dilihat dari kerangka penelitian diatas, landasan teori, rumusan masalah dan penelitian yang terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesisnya yaitu:

- H1 Diduga dampak work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H2 Diduga kualitas kehidupan kerja memoderasi work-life balance pada produktivitas karyawan secara positif dan signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel guna untuk mengetahui seberapa dampak dan pengaruh work-life balance (X) pada produktivitas karyawan (Y) dengan variabel

moderasi kualitas kehidupan kerja (Z). Populasi dan sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi sebanyak 65 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Alat analisis yang digunakan yaitu smart PLS 4.

Tabel 1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
1	Work-Life Balance (X)	Work-Life Balance adalah suatu kondisi di mana individu dapat mengatur dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga dapat mencapai kesejahteraan fisik, mental, dan emosional (Hafid, 2017)	1. Keseimbangan waktu	1. Jumlah waktu yang dapat diberikan dalam pekerjaan 2. Jumlah waktu yang dapat diberikan diluar pekerjaan	1-2
			2. Keseimbangan keterlibatan	1. Tingkat keterlibatan psikologis 2. Komitmen individu terhadap hal diluar pekerjaan	1-2
			3. Keseimbangan kepuasan	1. Suasana yang diciptakan individu dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan 2. Tingkat kepuasan individu	1-2
2	Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efisiensi dan efektivitas dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau menghasilkan output tertentu (Gibran, Khaeruman & Abduh, 2024)	1. Efektivitas	1. Pencapaian target 2. Tingkat penyelesaian tugas	1-2
			2. Efisiensi	1. Waktu penyelesaian pekerjaan 2. Beban kerja	1-2
			3. Kualitas	1. Akurasi pekerjaan 2. Standar kualitas	1-2
			4. Keterlibatan karyawan	1. Motivasi kerja 2. Rasa kepemilikan terhadap pekerjaan	1-2
			5. Inovasi dan kreativitas	1. Penerapan solusi inovatif 2. Kemampuan menghadapi tantangan	1-2
3	Kualitas Kehidupan Kerja (Z)	Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi terjaminnya kondisi pekerja dalam melaksanakan	1. Partisipasi karyawan	1. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	1-2

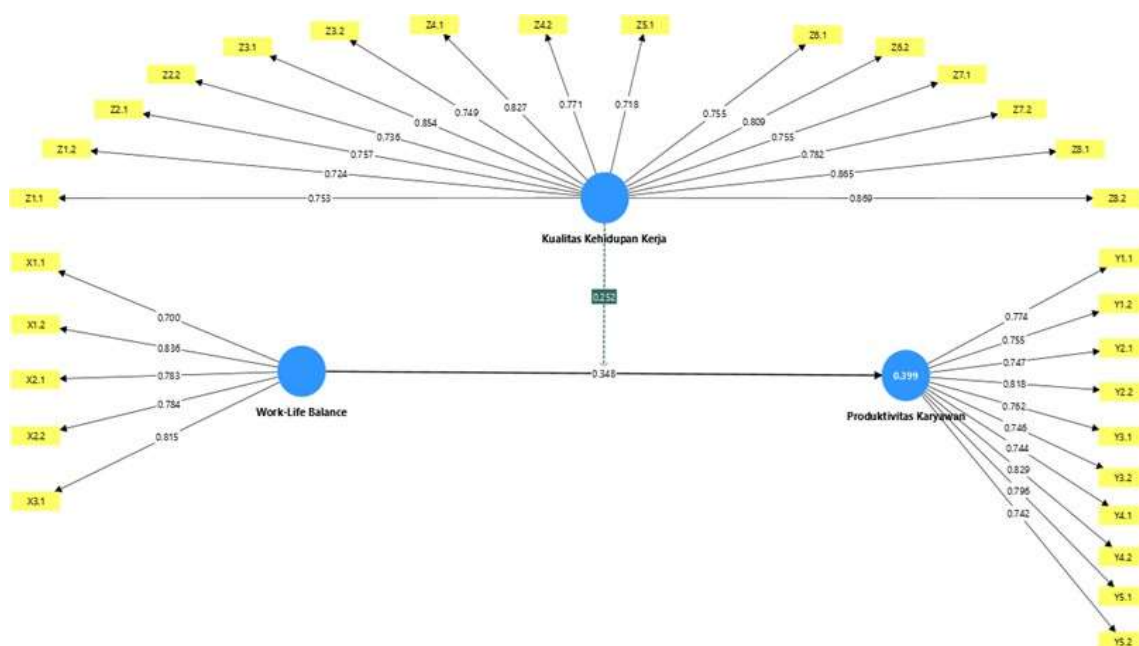
No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item
		pekerjaannya pada suatu organisasi karena iklim yang tercipta di lingkungan kerja juga mendukung pertumbuhan pekerja, sehingga pekerja dapat menciptakan efektifitas organisasi secara keseluruhan (Handayani, 2018)		2. Partisipasi	
			2. Pengembangan karir	1. Pelatihan dan pengembangan keterampilan 2. Kesempatan untuk promosi	1-2
			3. Komunikasi	1. Komunikasi terbuka 2. Transparansi informasi	1-2
			4. Kesehatan kerja	1. Fasilitas kesehatan 2. Kesejahteraan fisik dan mental	1-2
			5. Keselamatan kerja	1. Lingkungan kerja yang aman 2. Pengelolaan resiko kecelakaan kerja	1-2
			6. Keamanan lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman 2. Fasilitas yang mendukung keselamatan	1-2
			7. Kompensasi	1. Gaji yang adil dan sesuai 2. Tunjangan dan bonus yang memadai	1-2
			8. Kebanggaan	1. Rasa bangga terhadap perusahaan 2. Penghargaan atas kontribusi	1-2

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup aspek jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Penelitian ini melibatkan 65 responden yang merupakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi. Responden terdiri dari berbagai bidang pekerjaan, yaitu pemimpin cabang, manajer, AO, ADK, Supervisor, AMPB, FO, Sekretariat, Logistik, Teller, CS, Adm. DJS dll. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan sebagian besar responden perempuan, dengan usia mayoritas 25-29 tahun, masa kerja 3-4 tahun dan pendidikan terakhir S1. Informasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih jelas dalam menganalisis tren dan pola karakteristik responden dalam penelitian yang dilakukan.

Model Hubungan Kausal Antar Variabel



Gambar 2 Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas dan Nilai AVE

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Work-life balance (X)	0.847	0.864	0.889	0.616
Produktivitas karyawan (Y)	0.925	0.931	0.936	0.596
Kualitas kehidupan kerja (Z)	0.955	0.968	0.960	0.613

Inner Model

Tabel 3 Hasil Nilai R Square

Variabel	R-square
Produktivitas Karyawan	0.399

Pengujian Hipotesis

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Bootstrapping

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values
Work-Life Balance -> Produktivitas Karyawan	0.348	0.370	0.123	2.828	0.005

Mengenai Work-Life Balance, Produktivitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja

Dunia kerja saat ini, khususnya di sektor perbankan seperti PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan yang penting. Karyawan sering menghadapi beban pekerjaan yang berat, jangka waktu yang ketat, dan ekspektasi tinggi dalam memberikan layanan terbaik kepada nasabah. Situasi ini menuntut karyawan untuk mampu mengelola waktu dan tenaga secara proporsional agar tidak mengorbankan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga memungkinkan karyawan tetap bekerja optimal tanpa memikirkan kesehatan mental, kebersamaan keluarga, dan kebahagiaan pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi menunjukkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tergolong baik. Karyawan dapat menjalankan tugas pekerjaan sekaligus tetap menyisihkan waktu untuk aktivitas pribadi, seperti istirahat, bersosialisasi, dan menjalani kegiatan di luar kantor. Kondisi ini berperan penting dalam menjaga semangat kerja, menekan stres, serta mendukung kelangsungan produktivitas. Fakta ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah menyediakan kebijakan dan ruang yang mendukung karyawan menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi.

Produktivitas karyawan diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif dalam mencapai sasaran organisasi. Produktivitas yang tinggi umumnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, motivasi yang kuat, dan kondisi emosional yang stabil. Karyawan dinilai mampu memenuhi target pekerjaan serta menunjukkan dedikasi dalam melayani nasabah dengan baik. Hal ini tidak terlepas dari dukungan manajerial, budaya kerja yang sehat, dan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Sementara itu, kualitas kehidupan kerja juga menjadi faktor penentu yang mempengaruhi kepuasan serta semangat kerja karyawan. Konsep ini mencakup persepsi terhadap kenyamanan kerja, rasa aman, kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja yang harmonis, serta stabilitas emosional di lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, keadilan dalam sistem kerja, serta penghargaan atas kontribusi individu. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga memperkuat hubungan antara work-life balance dan produktivitas. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, semangat kerja meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance, produktivitas karyawan, dan kualitas kehidupan kerja saling berkaitan erat dan membentuk fondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan yang mampu menjaga keseimbangan ketiganya tidak hanya akan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga menciptakan kesejahteraan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

H1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa work-life balance mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Work-life balance sendiri dapat diartikan sebagai kondisi ketika seseorang

mampu mengelola dan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Artinya pada kondisi ini, pekerjaan tidak mengganggu urusan di luar pekerjaan, begitu pula sebaliknya. Jika keseimbangan ini tercapai, maka individu dapat memperoleh kesejahteraan fisik, mental, dan emosional secara optimal, sehingga seluruh aspek kehidupan dapat berjalan beriringan tanpa harus saling mengorbankan aspek lainnya.

Selain berdampak pada produktivitas, work-life balance yang baik juga terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja serta retensi karyawan dalam organisasi. Hal ini menandakan bahwa work-life balance bukan sekedar target yang ingin dicapai, melainkan proses yang harus dijalani secara terus-menerus. Setiap individu perlu secara aktif dan konsisten berusaha menyeimbangkan antara kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya. Perlu dipahami juga bahwa keseimbangan ini bersifat fleksibel dan dapat berubah-ubah sesuai dengan perubahan kebutuhan dan prioritas tiap individu seiring waktu.

Tidak hanya itu, work-life balance juga sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari sisi fisik, mental, maupun emosional. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, biasanya karyawan akan lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan tetap dapat meluangkan waktu untuk keluarga, teman, atau aktivitas pribadi lainnya tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara pribadi maupun profesional.

Selanjutnya dari sisi organisasi, penting untuk menerapkan kebijakan yang memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menjadi salah satu strategi yang efektif untuk membantu mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Fleksibilitas ini dapat berupa jam kerja yang lebih fleksibel, opsi bekerja dari rumah, atau kebijakan cuti yang mendukung kebutuhan pribadi karyawan. Dengan adanya kebijakan tersebut, lingkungan kerja diharapkan menjadi lebih harmonis dan produktif. Pada akhirnya, keseimbangan kehidupan kerja bukan hanya soal membagi waktu, tetapi juga tentang menciptakan keharmonisan antara berbagai peran yang dimiliki seseorang dalam hidupnya. Jika work-life balance diterapkan dengan baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nafis & Chan (2020) menunjukkan bahwa karyawan Bank BJB Cabang Indramayu sudah memiliki empat dimensi keseimbangan, yaitu interaksi pekerjaan dengan kehidupan pribadi, interaksi kehidupan pribadi dengan pekerjaan, peningkatan kehidupan pribadi atas pekerjaan dan peningkatan pekerjaan atas kehidupan pribadi. Seluruh dimensi ini menunjukkan hasil positif, sehingga keseimbangan kerja-keluarga para karyawan bisa dikategorikan baik maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Affandi & Saragih (2023) menunjukkan bahwa work-life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian Safitri & Frianto (2021) menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan produktivitas karyawan, mengingat pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung dan menerapkan work-life balance dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, penelitian oleh Faeni et al., (2021) juga menunjukkan bahwa work-life balance

berdampak positif pada produktivitas karyawan, penelitian lain oleh Rahajeng & Handayani (2019) menunjukkan bahwa antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan secara tidak langsung mempengaruhi berbagai aspek dalam produktivitas. Karyawan yang mampu menjaga dan menerapkan work-life balance cenderung memiliki stabilitas mental dan kemampuan manajemen waktu yang baik. Artinya ketika karyawan atau individu mampu menerapkan work-life balance yang baik dalam kehidupannya maka akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya secara maksimal sehingga akan tercapai tujuan perusahaan.

H2. Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara work-life balance dengan produktivitas karyawan. Artinya, kualitas kehidupan kerja mampu memperkuat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka dampak positif work-life balance terhadap produktivitas juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Menurut Wirawan (2015), kualitas kehidupan kerja berarti mencakup berbagai elemen penting, seperti pengawasan yang efektif, kondisi kerja yang mendukung, upah dan tunjangan yang memadai, serta pekerjaan yang memberikan tantangan dan menarik bagi karyawan. Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang dirasakan individu terhadap pengalaman mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja menggambarkan bagaimana berbagai faktor tersebut saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan sekaligus mendukung perkembangan karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, kualitas kehidupan kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap pekerjaannya sendiri. Persepsi tersebut tidak hanya terbatas pada aspek pekerjaan, tetapi juga mencakup kepuasan dalam kehidupan di luar pekerjaan serta kesejahteraan yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja mencakup pengalaman secara menyeluruh yang melibatkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi. Keseimbangan ini pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan karyawan secara fisik, mental, maupun emosional.

Konsep kualitas kehidupan kerja juga menekankan pentingnya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan kerja, merancang lingkungan kerja, serta menyediakan kebutuhan yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Melalui keterlibatan tersebut, karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi individu karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas kehidupan kerja menjadi faktor utama yang mendorong

peningkatan produktivitas karyawan melalui keterlibatan aktif mereka dalam upaya memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Ketika kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi, karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih optimal. Akibatnya, perusahaan mampu mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta merealisasikan target-target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Menurut Handayani (2018) kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai komponen penting dalam kehidupan kerja atau dalam organisasi, karena akan berdampak positif yaitu meningkatkan kondisi kerja dan efektifitas organisasi menjadi lebih baik atau lebih tinggi, situasi yang seimbang antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Sejalan dengan penelitian oleh Fanindra & Harsono (2023) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian lain menurut Amri (2017) dan Gunawan & Yulistiyono (2022) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas. Selain itu, menurut penelitian (Bhende et al., 2020) menunjukkan bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja berdampak positif terhadap produktivitas dan penerapan keterampilan dalam keseimbangan kehidupan kerja. Menurut penelitian Mutia & Kristin (2017) menunjukkan bahwa work-life balance secara langsung tidak selalu berpengaruh terhadap produktivitas. Namun, ketika ada variabel kualitas kehidupan kerja, pengaruh work-life balance terhadap produktivitas menjadi positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara work-life balance dan produktivitas. Artinya, untuk meningkatkan produktivitas melalui work-life balance, organisasi atau perusahaan perlu memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak work-life balance pada produktivitas karyawan dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil survei menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi secara keseluruhan dinilai sangat setuju. Pada sisi lain, responden menunjukkan bahwa perlu diimplimentasikannya work-life balance dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi, hal ini dikarenakan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut masuk dalam kategori sangat setuju.
2. Work-life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang optimal dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga berkontribusi pada

peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang seimbang terhadap work-life balance cenderung lebih produktif, kreatif dan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

3. Kualitas kehidupan kerja memoderasi pengaruh work-life balance terhadap produktivitas karyawan secara positif dan signifikan (memperkuat). Work-life balance yang baik mampu meningkatkan produktivitas karyawan, karyawan yang memiliki produktivitas yang bagus akan menjadikan individu yang cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin meningkat produktivitas karyawan maka semakin meningkat pula output yang dihasilkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja mampu memoderasi hubungan antara work-life balance terhadap produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa mendukung kualitas kehidupan kerja melalui work-life balance dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A. J. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. *Study Of Scientific And Behavioral Management (Ssbm)*, 2(2), 49–56.
- Amru Affandi, & Nahar Maganda Saragih. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pacific Medan Industri (Pamin). *Maisyatuna*, 4(2), 34–46. <https://doi.org/10.53958/Mt.V4i2.204>
- Banatun Nafis, Arianis Chan, S. J. R. (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>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhali, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality Of Work Life And Work-Life Balance. *Journal Of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir Dan Tekanan Kerja Terhadap Produktivitas: Kasus Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/Sakman.V1i1.602>
- Ferozi Ramdana Irsyad, Filja Azkiah Siregar, Jonatan Marbun, & Hasyim Hasyim. (2024). Menghadapi Era Baru: Strategi Perbankan Dalam Menghadapi Perubahan Pasar Dan Teknologi Di Indonesia. *Transformasi: Journal Of Economics And Business Management*, 3(2), 29–46. <https://doi.org/10.56444/Transformasi.V3i2.1594>
- Gunawan, Y. M., & Yulistiyono, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Journal Of Management*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37010/Jdc.V3i1>
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Smart – Study & Management Research, Vol Xiv, No 3 – 2017*, 14(3), 52–61.
- Handayani, M. (2018). *A Literature Review Of Quality Of Work Life*. 2(6), 630–636.
- Irham Habibi Fanindra, & Yudi Tri Harsono. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan

- Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Pt. Dharma Polimetal Tbk. *Flourishing Journal*, 2(12), 727–740.
<https://doi.org/10.17977/Um070v2i122022p727-740>
- Jyothilakshmi, & Idicula, E. J. (2017). Literature Review On Quality Of Work Life. *Irjmsh*, 8(12), 104–116. <https://doi.org/10.9790/0837-19957180>
- Mohammad Fatih Gibran; Khaeruman & Edi Muhammad Abduh. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pigeon Indonesia. *Investasi: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/Investasi.V2i3.48>
- Mutia, R. G., & Kristin, H. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Di Dki Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Mutia Garini Rahajeng. *Kwik Kian Gie School Of Business*, 021, 1–7.
- Mutiasari, A. I. (2020). Perkembangan Industri Perbankan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(2), 32–41.
<https://doi.org/10.47942/Iab.V9i2.541>
- Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Di Dki Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. In *Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie* (Issue 021). Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie.
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Indomarco Adi Prima Surabaya. *Journal Of Business And Innovation Managemen*, 4(1), 1–13.
- Syaiful Amri. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Produktivitas Pt Bank Mestika Dharma Medan Oleh Drs. Syaiful Amri, S.Kom, Mm. *Jurnal Bisnis Corporate*, 2(2), 16–29.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Pt Raja Grafindo Persada.