

## Tantangan Mengenai Batasan Antara Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Akibat Teknologi Yang Selalu Terkoneksi

Maharani Resti Marinda<sup>1</sup>, Meri Dian Nisa<sup>2</sup>, Luluk Afifah<sup>3</sup>, Choiron Ramdhan<sup>4</sup>,  
M. Isa Anshori<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

**Abstract.** *This study emphasizes the importance of realizing and maintaining work-life balance in today's work environment. This chapter outlines the meaning of this balance, examines how it affects individual well-being and organizational productivity, and explains the factors that influence it. We also discuss ways to achieve better balance in daily routines, including work flexibility, time management, and social support. The digital era has brought significant changes to the way we work and live our daily lives. As technology advances, the concept of work-life balance is becoming increasingly important in both professional and personal lives. This article explains the key challenges individuals face in achieving work-life balance in the digital age, and provides solutions that can help overcome these challenges.*

**Keywords:** *Life balance, technology, digital era, work.*

**Abstrak.** Studi ini menekankan pentingnya menyadari dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan kerja masa kini. Bab ini menguraikan arti keseimbangan ini, mengkaji bagaimana hal itu mempengaruhi kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi, dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kami juga membahas cara untuk mendapatkan keseimbangan yang lebih baik dalam rutinitas sehari-hari, termasuk fleksibilitas kerja, manajemen waktu, dan dukungan sosial. Pada era digital, membawa perubahan signifikan pada cara kita bekerja dan menjalani kehidupan sehari-hari. Seiring kemajuan teknologi, konsep keseimbangan kehidupan kerja menjadi semakin penting dalam kehidupan profesional dan pribadi. Artikel ini menjelaskan tantangan utama yang dihadapi individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja di era digital, dan memberikan solusi yang dapat membantu mengatasi tantangan tersebut.

**Kata Kunci:** Keseimbangan hidup, teknologi, era digital, pekerjaan.

### INTRODUCTION

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap Perusahaan sedang melakukan pengembangan secara signifikan baik dari kinerja ataupun produktivitas. Pada setiap Perusahaan yang melakukan hal tersebut bertujuan agar bisa bertahan dan bersaing dengan Perusahaan lain. Hal tersebut menyebabkan tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan oleh setiap karyawan Perusahaan tersebut. Selain itu karyawan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas agar tetap dipekerjakan dan bisa bersaing dalam peningkatan karirnya karena peningkatan karir adalah salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja. Menurut Hall dan Moss (Direnzo, 2010), karyawan yang bertindak sebagai arsitek dari karir diri mereka masing-masing.

Kepuasan kerja adalah factor yang sangat penting karena kepuasan yang didapat menentukan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan. Suatu permasalahan tentang kepuasan kerja menarik untuk diteliti karena berdampak pada aktivitas karyawan saat bekerja dan memiliki manfaat yang besar untuk kepentingan individu ataupun suatu perusahaan. Jika karyawan yang memiliki kepuasan cenderung lebih sering hadir atau datang ke kantor, mempunyai kinerja yang tinggi, dan loyal dengan organisasi (Robbins & Coulter, 2010)

Wang dan Feng (2003) mereka mengemukakan pendapat bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin besar juga kemungkinan pekerja memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, dan lebih cenderung berkomit kepada organisasi. Penelitian tentang kepuasan kerja sangat penting dilakukan karena jika adanya ketidakpuasan kerja bisa berakibat negative bagi organisasi. Seperti yang sudah dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa jika ada ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan (turnover) akan menjadi sangat tinggi, Selain itu adanya kepuasan kerja yang rendah bisa menyebabkan ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor psikologis, fisik, sosial dan finansial (Sutrisno, 2010).

Faktor psikologis yang memiliki peran yaitu kemampuan suatu individu untuk mengelola konflik, dimana karyawan sebagai individu yang memiliki banyak peran di kantor maupun dalam kehidupan pribadi membutuhkan kemampuan untuk mengelola konflik dengan sebaik mungkin sehingga bisa mencapai keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi seorang karyawan. Keseimbangan kepuasan adalah salah satu faktor penting bagi karyawan karena dengan memperhatikan kondisi tersebut karyawan akan merasa dirinya bisa menyeimbangkan peran dengan baik antara pekerjaan di kantor maupun kehidupan pribadi atau dikenal dengan work life balance.

Work-life balance yaitu suatu tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan bisa fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2003). Menurut Greenhaus (2003) work life balance yaitu keseimbangan yang terikat pada suatu individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (work-life balance) marak dikaji karena mempunyai beberapa konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual).

Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja. Menurut Lewison (2006) keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan jika perusahaan tersebut bisa menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan work life balance para karyawannya seperti meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan.

## **LITERATUR REVIEW**

Dampak teknologi yang selalu terkoneksi terhadap batasan pekerjaan dan kehidupan yaitu memudahkan akses antar individu sebagai wujud dari kecanggihan teknologi, menjadikan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi samar-samar (Adha, L. A. (2020). Keseimbangan kehidupan kerja memang berpengaruh positif akan tetapi kurang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi perusahaan dianjurkan membuat kebijakan khusus yang merujuk pada program khusus yang dapat menunjang work life balance karyawan agar kepuasan dan kinerjanya dapat tercapai secara maksimal. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Nurjana, N. 2022). Pola perilaku masyarakat yang menyimpang juga sering diblow up pada media sosial seperti grup /komunitas penyuka sesama jenis seperti kaum gay dan lesbian. Jika dilihat dari sisi interaksi sosial pengaruh perubahan sosial di masyarakat terjadi karena semakin mudahnya manusia berinteraksi melalui media sosial, maka interaksi sosial didunia nyata akan turut berkurang. (Cahyono, A. S. 2016).

Dalam hal teknologi khususnya media sosial, generasi Milenial ini terlalu gampang serius dalam menanggapi setiap berita, omongan, atau opini dari teman, penggemar maupun pengikut. Itulah sebabnya di zaman ini semakin banyak bullying yang sudah mewabah seperti penyakit menular. Jadi sekarang tergantung kita menganggapnya sebagai tantangan atau bukan. (Faiza, A., & Firda, S. J. 2018).

Konsep work life balance bisa diartikan sebagai titik atau kondisi keseimbangan dimana seorang individu dapat menjalankan berbagai peran hidup dengan selaras (Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021). Work life balance berarti seorang karyawan bisa dengan bebas menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel yang digunakan untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan berkomitmen seperti hobi, seni, keluarga, studi dan tidak berfokus pada pekerjaan saja

(Putra, R. S. 2021). Work life balance bisa didefinisikan sebagai perceived control di berbagai peran ganda. Perceived control yang dimaksud ialah persepsi seseorang mengenai mudah atau tidaknya seseorang melakukan suatu perilaku dan diasumsikan adalah refleksi dari sebuah pengalaman yang sudah terjadi sebelumnya dan juga hambatan yang diantisipasi (Pratiwi, M. A. 2019). Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan setiap individu supaya dapat menyetarakan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan energi, waktu, pencapaian tujuan dan tekanan (Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. 2020)

Work life balance dengan menerapkan waktu yang tepat dan fleksibel, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, dan meningkatkan kontroling pada diri karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan (Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. 2021). Dengan adanya work-life balance yang baik bisa memberikan keuntungan bagi karyawan, misalnya karyawan menjadi lebih produktif dan bugar dalam menempuh kehidupan pribadi dan profesional dan menerapkan work-life balance seperti jam kerja yang efektif harus dilakukan supaya karyawan bisa melaksanakan aktivitas selain kewajiban mereka dalam bekerja, misalnya aktivitas bersama keluarga, olahraga, hobi dan lainnya (Muliawati, T., & Frianto, A. 2020).

Cara untuk mencapai work life balance (Kementrian keuangan, 2021). Agar work life balance bisa tercapai dan terjaga (Hastuti, A. P. (2018).

## **METODOLOGI**

Tujuan pengumpulan data ini yaitu untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap tantangan mengenai batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat teknologi yang selalu terkoneksi. Metode yang digunakan pada pengumpulan data ini yang digunakan yaitu literatur. Dengan memuat dari beberapa sumber jurnal penelitian yang di publikasi pada platform digital. Berdasarkan pengumpulan data ini diperoleh bahwa work life balance sangat berpengaruh bagi karyawan karena belakangan pekerja atau karyawan di Indonesia juga semakin sadar untuk kebutuhan kerjanya harus seimbang maka dari itu work life balance bisa meningkatkan produktivitas karyawan dan juga meningkatkan performa, work life balance juga bisa berdampak baik bagi hubungan pekerja dan juga keluarga, bisa mengurangi kejenuhan dan stres.

### **Research Question**

1. Apa saja dampak teknologi yang selalu terkoneksi terhadap batasan pekerjaan dan kehidupan
2. Solusi apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi dampak dari teknologi yang selalu terkoneksi mengenai batasan antara pekerjaan dan kehidupan
3. Apa yang dimaksud work life balance
4. Apa saja peran work life balance terhadap kinerja karyawan
5. Apa saja cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan work life balance

### **Research Analisis**

Menurut delecta (2011) Work life balance di definisikan sebagai suatu kemampuan individu untuk memenuhi suatu pekerjaan dan komitmen berkeluarga, dan tanggungjawab non pekerjaan lainnya.

Pada saat ini masyarakat dunia sudah memasuki era digital. Teknologi digital dipergunakan secara baik untuk kegiatan bisnis maupun kegiatan sosial. Digitalisasi sudah membuat perubahan pada hampir seluruh dimensi kehidupan sosial. Sementara itu pada dunia bisnis, kemajuan teknologi digital sangat mempermudah aktivitas dan transaksi lebih efisien, efektif, dan praktis.

Pada dunia kerja juga sudah terjadi pergeseran cara bekerja sebagaimana akibat dari teknologi digital. Jika pada mulanya pekerjaan dilakukan di kantor, tetapi saat ini para karyawan bisa bekerja setiap saat dalam posisi baik di kantor maupun di rumah (working from home). Bahkan pekerjaan bisa dilakukan ataupun diselesaikan pada saat karyawan berada jauh dari lokasi pekerjaan atau tempat kerja. Maka dari itu pekerjaan menjadi lebih lentur dan fleksibel.

Pada dunia kerja juga sudah terjadi pergeseran cara bekerja sebagaimana akibat dari teknologi digital. Jika pada mulanya pekerjaan dilakukan di kantor, tetapi saat ini para karyawan bisa bekerja setiap saat dalam posisi baik di kantor maupun di rumah (working from home). Bahkan pekerjaan bisa dilakukan ataupun diselesaikan pada saat karyawan berada jauh dari lokasi pekerjaan atau tempat kerja. Maka dari itu pekerjaan menjadi lebih lentur dan fleksibel. Kini impian fleksibilitas pada penyelesaian tiap jenis pekerjaan telah diwujudkan dengan teknologi digital. Sebelumnya perusahaan sangat sulit untuk menentukan jadwal untuk pelaksanaan rapat. Saat ini kegiatan rapat bisa dilakukan secara online (daring).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi work life balance seseorang menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) yaitu: 1. Karakteristik kepribadian. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang baik didalam maupun diluar kerja. 2. Karakteristik keluarga. Hal ini menjadi aspek yang penting yang bisa menentukan suatu konflik ada atau tidaknya dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. 3. Karakteristik pekerjaan. Hal ini meliputi beban pekerjaan, pola pekerjaan, dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk kerja yang bisa memicu suatu konflik, 4. Sikap. Yaitu suatu evaluasi dari berbagai aspek pada dunia sosial. Dalam sikap tersebut terdapat suatu komponen seperti perasaan, pengetahuan, dan sesuatu untuk bertindak.

Strategi yang bisa dilakukan perusahaan untuk membuat work life balance berjalan dengan baik yaitu 1. Fleksibelnya jam kerja yang diberikan, penyusunan dan menyediakan waktu yang bisa dikonsultasikan kepada seluruh karyawan 2. Shift waktu kerja, memberikan paruhan waktu atau shift yang sedikit atau penyusunan pembagian waktu kerja kepada seluruh karyawan, 3. Menyusun pekerjaan fleksibel, mamberikan fleksibilitas yang baik dalam menyusun pekerjaan agar bisa menyesuaikan kondisi karyawan, dan memberikan waktu untuk anggota keluarga, 4. Mobilitas pekerjaan, memberikan mobilitas yang baik untuk karyawan dengan memberikan layanan kesehatan untuk menemukan susunan pekerjaan yang baik, 5.meningkatan kesejahteraan dan keamanan untuk seluruh karyawan.

## **RESEARCH VENDING AND DISCUSSION**

Pertanyaan 1: Apa saja dampak teknologi yang selalu terkoneksi terhadap batasan pekerjaan dan kehidupan

Perkembangan teknologi pada era digital yang sangat pesat membawa banyak perubahan di segala aspek kehidupan. Kemajuan teknologi, menjadikan semua aktivitas menjadi lebih praktis dan juga mudah. Masyarakat dimudahkan untuk mengakses berbagai hal hanya melalui genggaman tangan via *smartphone*. Selain itu, kemajuan teknologi sangat membawa pengaruh positif bagi setiap organisasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih efisien dan efektif.

Pada dunia kerja, salah satu bentuk kemudahan dan perubahan sebagai efek dari era digital ini adalah berpindahnya tempat kerja, yang awalnya bekerja identik dengan datang ke kantor dan melakukan segala urusan pekerjaan disana, sekarang pekerjaan bahkan dapat diselesaikan dimanapun dan kapanpun. Tidak ada lagi batasan bagi seorang pegawai untuk berdiskusi dengan

para rekan kerja ataupun atasan, karena hanya bermodal laptop dan smartphone segala bentuk komunikasi serta urusan pekerjaan bisa diselesaikan tanpa harus datang ke kantor.

Disadari atau tidaknya perubahan aktivitas sebagai bentuk kemudahan akses antar individu sebagai wujud dari kecanggihan teknologi tersebut, menjadikan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi samar. Waktu bekerja tidak dibatasi dengan istilah jam kerja atau office hours, sehingga urusan-urusan pekerjaan dapat muncul dimanapun berada dan kapan saja. Keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau yang biasa disebut dengan work life balance. Work life balance merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan tidak memiliki work life balance pasti akan mengalami demotivasi dalam bekerja, kehidupan sosialnya jadi berantakan hingga berdampak pada kesehatan mentalnya. Berbeda dengan seorang karyawan yang memiliki work life balance, terdapat banyak manfaat yang bisa dirasakan bukan hanya untuk kehidupan pribadinya tetapi juga untuk organisasi.

Manfaat work life balance antara lain yang Pertama, meningkatkan produktivitas individu. Dengan keseimbangan kehidupan di kantor dan di luar kantor pastinya akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia inilah yang akan membuat pegawai menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi untuk kinerja yang lebih baik. Kedua, dapat mencegah stress. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress. Namun, stress dapat dicegah dengan cara manajemen waktu yang baik antara bersantai dan bekerja. Ketiga, meningkatkan hubungan menjadi lebih baik. Dengan memiliki work life balance berdampak pada hubungan karyawan dengan sanak keluarga, kerabat, dan para rekan kerja menjadi lebih baik karena memiliki waktu untuk berinteraksi. Keempat, sehat jasmani dan rohani. Mengatur pola hidup yang sehat dan pola bekerja yang baik dapat menciptakan kondisi tubuh dan mental yang sehat sehingga suatu pekerjaan apapun dapat terselesaikan dengan cepat dan terasa ringan. Kelima, memiliki waktu luang untuk beraktivitas diluar pekerjaan. Karyawan harus mempunyai waktu dan tenaga untuk dapat menjalankan aktivitas yang lain diluar pekerjaan seperti menjalankan hobi, bergabung dengan komunitas, berolahraga, jalan-jalan, dan sebagainya.

Terdapat banyak manfaat positif yang diperoleh seorang karyawan dengan memiliki work life balance dalam kehidupannya. Namun seiring tuntutan pekerjaan yang terus meningkat terkadang menyebabkan work life balance menjadi sulit tercipta. Work life balance bukanlah sesuatu yang mustahil untuk terwujud selagi diusahakan dengan maksimal. Dukungan suatu organisasi sangat berperan penting dalam mewujudkan work life balance bagi para karyawannya.

Bekerja dengan cerdas sehingga kesuksesan yang dicapai tidak sekedar di dunia kerja akan tetapi juga di kehidupan pribadi.

Keseimbangan kehidupan kerja cukup berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan keseimbangan kehidupan kerja memang berpengaruh positif akan tetapi kurang signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan. Perusahaan dianjurkan membuat kebijakan khusus yang merujuk pada program khusus yang dapat menunjang work life balance karyawan agar kepuasan dan kinerjanya dapat tercapai secara maksimal.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor penting yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah dukungan organisasi yang tepat. Organisasi yang memberikan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, misalnya fleksibilitas waktu kerja, cuti keluarga, dan dukungan untuk kesehatan mental (Allen et al., 2013; Kelly et al., 2008).

Adanya Work Life Balance, yaitu dengan penempatan prioritas, peningkatan kualitas pribadi, produktivitas kerja, pengaturan jam kerja serta komitmen terhadap keluarga menggambarkan keseimbangan kehidupan kerja seseorang sangat baik.

Demi terwujudnya Work Life Balance, setiap perusahaan perlu adanya strategi dan kebijakan SDM yang bertujuan untuk mendukung program Work Life Balance. Seperti, memberlakukan kebijakan perusahaan yang bersifat ramah keluarga misalnya pengaturan jam kerja yang fleksibel, memberikan pengembangan diri supaya karyawan mempunyai keterampilan dalam membagi waktu dan mengurangi volume pekerjaan agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat sehingga pulang lebih cepat dan mempunyai waktu cukup bersama keluarga.

### **Dampak Positif dan Dampak Negatif Media Sosial**

1. Dampak positif dari media sosial adalah:
  - a. Memudahkan kita untuk berinteraksi dengan banyak orang Dengan media sosial
  - b. Memperluas pergaulan Media sosial membuat kita bisa memiliki banyak koneksi dan jaringan yang luas.
  - c. Jarak dan waktu bukan lagi masalah Di era media sosial seperti sekarang ini, hubungan jarak jauh bukan lagi halangan besar karena kita tetap dapat berinteraksi dengan orang lain kapan saja walaupun dipisahkan oleh jarak yang cukup jauh.

- d. Lebih mudah dalam mengekspresikan diri. Media sosial memberikan sarana baru bagi manusia dalam mengekspresikan diri.
  - e. Penyebaran informasi dapat berlangsung secara cepat Dengan media sosial,siapaapun dapat menyebarkan informasi baru kapan saja,sehingga orang lain juga dapat memperoleh informasi yang tersebar di media sosial kapan saja.
2. Dampak negatif dari media sosial adalah:
- a. Menjauhkan orang-orang yang sudah dekat dan sebaliknya.Orang yang terjebak dalam mediasosial memiliki kelemahan besar yaitu berisiko mengabaikan orang-orang di kehidupannyasehari-sehari.
  - b. Interaksi secara tatap mukacenderung menurun Karena mudahnya berinteraksimelalui media sosial, maka seseorang akan semakin malas untuk bertemu secaralangsung dengan orang lain.
  - c. Membuat orang-orang menjadikecanduan terhadap internet Dengan kepraktisan dankemudahan menggunakan mediasosial, maka orang-orang akan semakin tergantung pada mediasosial, dan pada akhirnya akan menjadi kecanduan terhadap internet.
  - d. Rentan terhadap pengaruh buruk orang lain Seperti di kehidupan sehari-hari,jika kita tidak menyeleksi orang-orang yang berada dalam lingkaran sosial kita, maka kita akan lebih rentan terhadap pengaruh buruk.
  - e. Masalah privasi Dengan mediasosial, apapun yang kita unggah bisa dengan mudah dilihat oleh orang lain. Hal ini tentu saja dapat membocorkan masalah-masalah pribadi kita.Oleh karena itu, sebaiknya tidak mengunggah hal-hal yang bersifat privasi ke dalam media sosial.
  - f. Menimbulkan konflik Dengan media sosial siapaapun bebas mengeluarkan pendapat, opini, ide gagasan dan yang lainnya, akan tetapi kebiasaan yang berlebihan tanpa ada kontrol sering menimbulkan potensi konflik yang akhirnya berujung pada sebuah perpecahan.

Dari sisi ekonomi semakin tingginya minat masyarakat terhadap media sosial, tidak sedikit masyarakat kita memperoleh keuntungan dengan berbisnis melalui media sosial. Maka masyarakat akan semakin tergantung dengan media sosial, dan hal ini akan mempengaruhi kehidupan mereka sehari-hari. Mengakses media sosial setiap

saat telah menjadi kebutuhan manusia yang baru untuk selalu meng-update informasi karena media sosial telah menjadi sumber informasi yang lebih aktual dibandingkan media lainnya. Secara langsung media sosial berpengaruh terhadap terbentuknya kelompok–kelompok sosial tersebut dengan menanamkan prinsip, nilai dan akidah tertentu untuk menjadi perubah sistem. Bahkan dengan media sosial kelompok–kelompok tersebut dengan mudah

156Anang Sugeng Cahyono, Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat di Indonesia mempengaruhi kondisi stabilitas sebuah negara. Ada pula berlatar belakang kesenjangan sosial yang sering mengundang komentar dan berujung konflik. Pola perilaku masyarakat yang menyimpang juga sering diblow up pada media sosial seperti grup /komunitas penyuka sesame jenis seperti kaum gay dan lesbian. Jika dilihat dari sisi interaksi sosial pengaruh perubahan sosial di masyarakat terjadi karena semakin mudahnya manusia berinteraksi melalui media sosial, maka interaksi sosial didunia nyata akan turut berkurang. (Cahyono, A. S. 2016).

Pertanyaan 2: Solusi apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi dampak dari teknologi yang selalu terkoneksi mengenai Batasan antara pekerjaan dan kehidupan

Berikut solusi yang mengatasi dampak teknologi yang selalu terkoneksi:

### 1. Iman dan Takwa

Ilmu iman dan takwa ini dimulai dari dalam keluarga. Sebaiknya, sedari kecil wawasan tentang keimanan dan ketakwaan sudah diajarkan, diketahui, dikuasai, dan dimengerti dalam lingkungan keluarga. Dengan demikian, untuk menghadapi derasnya globalisasi zaman di luar, generasi Milenial sudah punya pondasi atau pegangan hidup yang membantu mereka untuk menyaring segala yang informasi yang mereka terima. Agar tidak serta merta mereka mudah merespon dan mengikuti begitu saja.

### 2. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Generasi ini harus mempunyai minimal pengetahuan tentang perkembangan teknologi yang sedang terjadi. Jika pun tidak bisa mengikuti, paling tidak mereka tahu informasi terharu apa yang sedang marak terjadi. Mempunyai ilmu pengetahuan tentang teknologi harus bisa menggunakannya secara bukh, agar tidak terjerumus dalam hal yang merugikan banyak pihak.

Generasi Milenial cenderung mempunyai gaya hidup yang konsumtif. Banyak yang sering menganggap bahwa pekerjaan dan kesenangan bisa dilakukan bersama hanya melalui gawai. Sekarang para generasi ini lebih menyukai dan memilih mengembangkan usaha sendiri daripada harus untuk bekerja kantoran. Akan tetapi ada hal yang akan menghambat karir generasi Milenial ini, yakni kurangnya rasa ingin tahu yang besar dan merasa tidak mampu untuk bekerja dalam sebuah tim. Banyak para generasi Milenial yang masih suka berpindah-pindah. Pekerjaan hanya karena alasan masih ingin mencari banyak pengalaman. Hal inilah yang juga menyebabkan karir tidak meningkat.

Dalam hal teknologi khususnya media sosial, generasi Milenial ini terlalu gampang serius dalam menanggapi setiap berita, omongan, atau opini dari teman, penggemar maupun pengikut. Itulah sebabnya di zaman ini semakin banyak bullying yang sudah mewabah seperti penyakit menular. Jadi sekarang tergantung kita menganggapnya sebagai tantangan atau bukan.

Pertanyaan 3 : Apa yang dimaksud Work Life Balance

Work Life Balance diartikan sebagai titik atau kondisi simetris dimana seseorang dapat menjalankan banyak peran dalam hidup dengan seimbang. Istilah work life balance mengarah pada individu yang menggunakan waktu yang cukup di pekerjaan mereka namun juga menghabiskan waktu yang samaukupnya untuk kegiatan lain, misalnya waktu untuk bersama keluarga, hobi, dan kegiatan lainnya.

Work life balance di masa sekarang menjadi konsep terpenting karena waktu yang terbatas, kebalikan dari peran gender, masalah ekonomi dan akhirnya berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu, work life balance yang terbentuk pada setiap individu terlepas dari kesuksesan maupun kemiskinan seseorang. Setiap orang bisa memiliki waktu yang sama di setiap hari nya untuk dialokasikan pada pekerjaan maupun kegiatan diluar pekerjaan. (Smith, 2010).

Work Life Balance diartikan sebagai keseimbangan peran ganda. Hal ini karena dilihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupan berkeluarga atau tuntutan pribadi yang berdampak terhadap kinerjanya di tempat bekerja. Work Life Balance adalah hubungan antar masalah dan fasilitasi. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana kehidupan kerja memudahkan kehidupan pribadi, sebaliknya kehidupan individu juga memudahkan kehidupan pekerjaan jadi konflik antar pekerjaan dan kehidupan menjadi lebih sedikit.

Work Life Balance didefinisikan sebagai *perceived control* dalam peran ganda. *Perceived control* sendiri adalah persepsi individu mengenai mudah atau sulitnya seseorang untuk melakukan perilaku merupakan refleksi dari pengetahuan yang telah terjadi sebelumnya juga halangan-halangan yang diantisipasi. Maka dari sudut pandang ini keseimbangan adalah tentang bagaimana seseorang yang memiliki kendali atas kapan, di mana, dan bagaimana mereka kerja, serta-merta tidak menuntut porsi yang sama antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, akan tetapi bagaimana orang itu mampu mengendalikan hak-hak individu atas peran yang paling penting bagi individu tersebut. Jadi, contohnya ketika seseorang dapat mengurangi jam kerjanya untuk menghabiskan waktu dengan kegiatan yang menyenangkan, ini dapat dianggap sebagai Work Life Balance yang efektif.

Menurut Singh dan Khanna (2011), Work-Life Balance adalah konsep luas yang melibatkan penetapan rancangan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, dan pengembangan spiritual) di sisi lain.

Menurut Frame dan Hartog (2003:4), work-life balance adalah seseorang dapat dengan bebas memakai jam kerja yang fleksibel untuk bisa menyamakan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Parkes and Langford (2008), work-life balance adalah suatu kondisi dimana individu mampu memiliki komitmen dalam pekerjaan dan luar pekerjaan, serta siap bertanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan.

Menurut Handayani (2013) work-life Balance adalah suatu kondisi dimana seseorang bisa membagi peran dan menanggung adanya kepuasan dalam perannya tersebut yang dibuktikan dengan rendahnya tingkat work family conflict dan tingginya tingkat work family facilitation atau work family enrichment.

Pertanyaan 4 : Apa saja peran Work Life Balance terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya work-life balance yang baik bisa memberikan keuntungan bagi karyawan, misalnya karyawan menjadi lebih produktif dan bugar dalam menempuh kehidupan pribadi dan profesional dan menerapkan work-life balance seperti jam kerja yang efektif harus dilakukan supaya karyawan bisa melaksanakan aktivitas selain kewajiban mereka dalam bekerja, misalnya aktivitas bersama keluarga, olahraga, hobi dan lainnya.

Karyawan yang menerapkan work life balance mendapatkan kepuasan kerja yang berujung pada produktivitas yang meningkat. Work life balance juga mempengaruhi parsial yang signifikan terutama terhadap kinerja karyawan. Yang mana artinya adalah work life balance sangat penting bagi setiap orang, sehingga di era digital ini setiap perusahaan diharuskan menerapkan kebijakan yang bisa mendorong para karyawan untuk meningkatkan work life balance dengan harapan karyawan menjadi lebih produktif.

Work life balance secara tidak langsung mempengaruhi faktor produktivitas kerja. Apabila seorang karyawan mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang seimbang, stabilitas psikologis, maka dapat dipastikan karyawan tersebut bisa membagi perannya dengan sangat baik bahkan profesional atas hidupnya sendiri.

Pertanyaan 5 : Apa saja cara yang bisa dilakukan untuk mewujudkan Work Life Balance

Cara yang bisa dilakukan agar terwujudnya work life balance yaitu:

a. Manajemen waktu yang baik

Seseorang harus pandai untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Menggunakan jam kantor untuk bekerja dengan semaksimal mungkin dan membuat skala prioritas sehingga jangan sampai diluar jam kantor masih digunakan untuk bekerja begitupun sebaliknya.

b. Tidak malu untuk meminta bantuan

Faktanya meminta bantuan bukan berarti orang itu lemah. Tetapi menunjukkan keinginan seseorang untuk menyelesaikan masalah yang sulit dengan baik.

c. Menyayangi diri sendiri

Ditengah sibuknya pekerjaan, meluangkan waktu untuk bersenang-senang sejenak tidaklah menjadi masalah. Jadi sebisa mungkin ketika ada hari libur, kita harus memanfaatkan waktu tersebut dengan sebaik mungkin.

d. Manajemen stress

Stress bisa muncul di tempat bekerja, untuk menghindari hal tersebut karyawan pharus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan juga menghindari multitasking karena peralihan antara proyek dan tugas juga membuat stress.

e. Mengelola perubahan

Perubahan ritme bekerja yang intens bisa membuat seseorang kewalahan. Jadi setiap karyawan harus berlatih dan membiasakan diri dengan perubahan dengan mengelola

perubahan tersebut. Jadi, jangan sampai adanya perubahan menjadi hal yang membebankan ke diri sendiri.

f. Mengelola teknologi

Karyawan harus mampu mengelola teknologi dengan semaksimal mungkin, sehingga dengan adanya teknologi dapat mempermudah tugas dalam kehidupan sehari-hari bukan mempersulit atau merumitkan pekerjaan para karyawan.

g. Mengelola waktu luang

Memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat atau bersenang-senang merupakan elemen yang sangat penting untuk bisa mencapai keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

h. Kerja cerdas dan produktif

Pada dasarnya kerja cerdas adalah untuk mencari tahu hal-hal apa kekuatan dan kelemahan seseorang. Dengan melakukan kerja cerdas, seseorang lebih produktif dan juga meningkatkan kehidupan pribadi yang sering ditinggalkan.

i. Kurangi sikap perfeksionis

Sikap perfeksionis memang mampu membuat kualitas kerja menjadi maksimal. Namun, jika kebiasaan ini dibiarkan, sikap perfeksionis justru bisa mengganggu kehidupan di luar pekerjaan. Karena dengan sikap perfeksionis seseorang bisa kehilangan waktu istirahat dan *q-time* bersama keluarga akibat terlalu fokus di pekerjaan.

j. Rajin olahraga

Olahraga juga salah satu kebutuhan terpenting yang seringkali kita lupakan saat sibuk. Sejatinya, olahraga merupakan pereda stress yang cukup efektif. Karena kegiatan tersebut mampu memompa endorfin ke seluruh tubuh manusia. Bahkan olahraga mampu menjadi cara yang jitu ketika sedang jenuh di tempat kerja.

k. Atur prioritas pekerjaan

Agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, atur prioritas pekerjaan menggunakan Matriks Eisenhower. Matriks ini terbagi prioritas pekerjaan menjadi 4 seperti berikut:

- Pekerjaan penting-mendesak, yaitu pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan hari ini juga.

- Pekerjaan penting-tidak mendesak, pekerjaan yang bisa dijadwalkan waktu untuk mengerjakannya setelah pekerjaan penting-mendesak sudah selesai.
- Pekerjaan tidak penting-mendesak, jika sifatnya mendesak namun tidak terlalu penting, bisa di wakikan kepada rekan kerja yang lain.
- Pekerjaan tidak penting-tidak mendesak, hapus jenis pekerjaan ini dari daftar prioritas pekerjaan karena tidak perlu melakukannya.

Dengan menyusun prioritas pekerjaan, kita jadi tahu mana pekerjaan yang harus didahulukan, mana yang bisa diwakilkan, dan juga mana yang tidak perlu dikerjakan. Waktu dan energi bisa digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang penting saja.

l. Tolak hal atau pekerjaan yang kurang penting

Pekerjaan tambahan terkadang suka muncul tiba-tiba. Misalnya, muncul menjelang jam pulang kerja. Kita cukup menerima yang sekiranya penting dan mendesak saja.

m. Hindari membawa pekerjaan ke rumah

Selesaikan pekerjaan di kantor, lakukan sesekali apabila ada pekerjaan penting dan memang harus segera diselesaikan. Jangan membiasakan diri membawa pekerjaan ke rumah atau bahkan bekerja di luar jam kerja agar bisa mempunyai waktu untuk melakukan hal lain di luar pekerjaan

n. Membuat batasan dengan konsep “*Leave work at work*”.

Membuat batasan tugas dan tanggung jawab antara keluarga, pekerjaan, dan kehidupan pribadi seperti waktu untuk *me-time* atau meluangkan hobi. Jika diminta oleh atasan untuk menangani suatu masalah pekerjaan di luar jam kerja yang sudah terjadwalkan, coba bicarakan dengan bos atau HRD tentang menetapkan beberapa batasan yang jelas di tempat kerja.

o. Penuhi kebutuhan nutrisi dan tidur yang sangat cukup.

Dengan kondisi kesehatan yang baik, performa kerja pasti akan lebih baik juga, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan pastinya bisa memiliki waktu sendiri bersama orang tersayang. Mengonsumsi makanan dan suplemen yang mengandung kalsium, vitamin D vitamin C serta B6 bisa menjadi salah satu cara untuk mengatasi badan capek dan pegal.

- p. Kurangi penggunaan gadget. Cara hidup sehat bisa dimulai dari membatasi penggunaan gadget dan habiskan waktu untuk hal lainnya. Dengan menerapkan beberapa tips di bawah ini agar bisa lebih fokus ke diri sendiri dan juga keluarga.
- a. Menonaktifkan notifikasi email ataupun aplikasi kerja di luar jam kerja.
  - b. Nyalakan laptop untuk bekerja dan simpan ketika sudah akhir pekan.
  - c. Mempunyai nomor telepon kantor dan pribadi yang terpisah.
  - d. Nonaktifkan nomor telepon untuk kantor setiap akhir pekan.
  - e. Memisahkan akun email yang berbeda untuk pekerjaan dan diluar pekerjaan.

## **KESIMPULAN**

Untuk menjaga kesejahteraan pribadi dan produktivitas organisasi, penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Artinya berusaha mengatur waktu dan tenaga antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Fleksibilitas kerja, manajemen waktu yang baik, dukungan sosial, dan kesadaran individu semuanya penting dalam mencapai keseimbangan ini. Keseimbangan yang baik dapat menghasilkan kebahagiaan, produktivitas yang lebih tinggi, dan hubungan social.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Lalu Adi. 2020. "Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia." *Journal Kompilasi Hukum* 5(2): 267–98.
- Adiawaty, S. 2019. "Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan." *Jurnal manajemen bisnis* 22(3): 376–82.
- Alek Sander. 2022. "Cara Mencapai Work Life Balance." *Kampusimpian.Com*. <https://kampusimpian.com/cara-mencapai-work-life-balance/>.
- Anugrah, Panji, and Aji Priyambodo. 2021. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wfh." *Buku Abstrak Seminar Nasional* 19(April): 340–49.
- Direnzo, M. S. (2010). An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes. *Journal of Philosophy*, 1-215
- Faiza, A., & Firda, S. J. (2018). *Arus metamorfosa milenial*. Penerbit Ernest.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins, and Jason D. Shaw. 2003. "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life." *Journal of Vocational Behavior* 63(3): 510–31.
- Hastuti, Asih Puji. 2018. "Peran Work-Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir." *Citra Ilmu* 4(27): 27–40.
- Istiani, Nurul, and Athoillah Islamy. 2020. "Fikih Media Sosial Di Indonesia." *Asy Syar'Iyyah: Jurnal Ilmu Syari'Ah Dan Perbankan Islam* 5(2): 202–25.
- Lewis, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202(2), 45.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
- Luthans, F., Chew, I. K., & Li, C. (2006). Potential expats in Singaporean organizations. *Journal of Management Development*, 25(8), 763-776.
- "Manajemen / Stephen P. Robbins, Mary Coulter; Alih Bahasa, Bob Sabran, Devri Barnadi Putera; Editor, Novietha Indra Putera ."
- Muliawati, Triyana, and Agus Frianto. 2020. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 8(3): 606–19.
- Nurjana, N. 2022. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ...." 10(3): 95–106. [https://repository.unja.ac.id/35612/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/35612/5/BAB V.pdf](https://repository.unja.ac.id/35612/%0Ahttps://repository.unja.ac.id/35612/5/BAB%20V.pdf).
- Pasaribu, Julika, and Mochammad Isa Anshori. 2021. "Penerapan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia)." *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 4(3): 409–23.
- Psikoedukasi, Melalui et al. 2023. "JURNAL ABDI INSANI Efforts to Implement The Importance Of Work-Life Balance to Employees Through." 10(September): 1212–23.
- Shabrina, Dewi, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2019. "HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero)." *Jurnal EMPATI* 8(1): 27–32.

- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. *Kencana Prenada Media Group*.
- Ula, Ilma Iftahul, Ikra Rahma Susilawati, and Selly Dian Widayarsi. 2019. “Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik.” *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam* 12(1): 13.
- Wang, H. M., & Feng, W. W. (2003). Review on employee job satisfaction. *Commercial Research, China*, 9, 43-5.
- Wibowo Satria Adrianto Ricky. 2022. “Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 10(1): 75–81.
- Wicaksana, Seta A, Suryadi Suryadi, and Aisyah Pia Asrunputri. 2020. “Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(2): 137–43.
- Zaky, Muhammad. 2020. “Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan.” *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 1(1): 72–86.