



ANALISIS TINGKAT EFEKTIVITAS WORK-LIFE BALANCE PADA PEKERJA INDUSTRI MANUFAKTUR DI KOTA BATAM

Nanda Harry Mardika^{1*}, Andri Hanico², Rina³, Afrinanda⁴

nandaharrymardika@gmail.com¹

^{1,4} Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Galileo

*) corresponding author

Keywords	Abstract
Work Life Balance, TCR	Work-life balance has become an important issue in the manufacturing industry due to increasing job demands, shift work systems, and production targets that may affect employees' personal lives. This study aimed to analyze the effectiveness of work-life balance among manufacturing workers in Batam City. The research employed a quantitative descriptive approach using a questionnaire distributed to 150 manufacturing employees selected through incidental sampling. Data were analyzed using the Respondent Achievement Level (TCR) method. The results showed that the overall work-life balance score reached 72.01%, indicating an effective category. Among the three dimensions measured, Involvement Balance achieved the highest score, reflecting employees' ability to maintain engagement in both work and personal life. In contrast, Time Balance recorded the lowest score, particularly regarding the allocation of time between work and personal activities. The findings suggest that although work-life balance among manufacturing workers in Batam is generally effective, improvements in work scheduling, overtime management, and employee welfare programs are needed to enhance time balance and overall employee well-being.

1. INTRODUCTION

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia, termasuk di Kota Batam yang dikenal sebagai kawasan industri dan perdagangan internasional. Keberadaan berbagai perusahaan manufaktur di Batam telah menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menjadi penggerak utama aktivitas ekonomi daerah. Namun, tingginya tuntutan produksi, target kerja yang ketat, sistem kerja shift, serta kebutuhan lembur untuk memenuhi permintaan pasar sering kali menimbulkan tekanan bagi pekerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) pekerja, sehingga menjadi isu yang semakin relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia modern (Nababan & Purba, 2023).

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, sosial, dan aktivitas lainnya secara harmonis. Konsep ini semakin mendapat perhatian

karena keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, kesehatan mental, motivasi, serta produktivitas pekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan (burnout), penurunan kepuasan kerja, hingga meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Lestari & Setyaningrum, 2024; Kasperczuk et al., 2025). Menurut Greenhaus, J. H., et al (2003), terdapat 3 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur work life balance, yaitu Keseimbangan Waktu (Time Balance), Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance), dan Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Suhara et al. (2024) pada industri manufaktur di Surabaya menemukan bahwa work-life balance berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Al Fidhdho dan Larassaty (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja produksi. Selain itu, penelitian Afrinianto, Ambarwati, dan Novianti (2024) menunjukkan bahwa work-life balance berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks industri manufaktur, penerapan work-life balance menjadi tantangan tersendiri karena karakteristik pekerjaan yang umumnya membutuhkan kehadiran fisik pekerja, jam kerja yang terstruktur, serta tuntutan produktivitas yang tinggi. Penelitian Simbolon, Tanuwijaya, dan Gunawan (2024) menunjukkan bahwa work-life balance berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan tenaga kerja pada sektor manufaktur. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kota Batam sebagai salah satu pusat industri manufaktur terbesar di Indonesia memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang unik. Persaingan global, tuntutan ekspor, dan target produksi yang tinggi dapat memengaruhi pola kerja pekerja manufaktur. Penelitian pada perusahaan manufaktur di Batam menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait kondisi kerja, termasuk beban kerja dan kepuasan kerja, masih menjadi perhatian penting dalam pengelolaan tenaga kerja (Simamora & Sukati, 2024). Oleh karena itu, kajian mengenai efektivitas work-life balance pada pekerja industri manufaktur di Batam menjadi penting untuk memahami sejauh mana pekerja mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya di tengah tuntutan industri yang semakin kompleks.

Meskipun penelitian mengenai work-life balance telah banyak dilakukan, studi yang secara khusus mengkaji tingkat efektivitas work-life balance pada pekerja industri manufaktur di Kota Batam masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik kawasan industri Batam yang berbeda dengan daerah lain memungkinkan munculnya dinamika tersendiri dalam penerapan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat efektivitas work-life balance pada pekerja industri manufaktur di Kota Batam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas pekerja secara berkelanjutan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur dan menganalisis tingkat efektivitas work-life balance pada pekerja industri manufaktur di Kota Batam berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi work-life balance pekerja berdasarkan persepsi responden dengan skala likert tanpa menguji hubungan kausal antarvariabel. Penelitian dilaksanakan pada beberapa perusahaan industri manufaktur yang beroperasi di Kota Batam. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Januari–Maret 2026 melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun melalui formulir daring kepada pekerja manufaktur yang bersedia menjadi responden penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja industri manufaktur yang bekerja di Kota Batam. Karena jumlah populasi yang sangat besar dan tidak diketahui secara pasti, penelitian menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode incidental sampling. Menurut Sugiyono (2023), incidental sampling merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria sebagai responden dapat dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena memudahkan peneliti menjangkau pekerja manufaktur yang memiliki jadwal kerja berbeda-beda dan tersebar di berbagai kawasan industri. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 150 orang pekerja industri manufaktur di Kota Batam. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dengan pendekatan Tingkat Capaian Responden (TCR). TCR digunakan untuk mengetahui tingkat efektivitas work-life-balance. Berikut penilai skor Tingkat efektivitas menurut sugiyono dalam pulungan (2024):

$$\text{Tingkat capaian responden (TCR)} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100 \%$$

Tabel 3.1 Skor Efektivitas

Persentase (%)	Kriteria
0–20%	Sangat Tidak Efektif
21–40%	Tidak Efektif
41–60%	Kurang Efektif
61–80%	Efektif
81–100%	Sangat Efektif

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kusioner yang dikumpulkan dari responden, dengan hasil TCR sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Work Life Balance berdasarkan tabel TCR

Item Kuesioner	Jumlah Skor dari Total Respoden	Skor Maksimal	TCR	Kriteria Skor Efektivitas
X1.1	527		70,27%	Efektif

X1.2	429	750	57,20%	Kurang efektif
X1.3	543		72,40%	Efektif
X2.1	602		80,27%	Efektif
X2.2	573		76,40%	Efektif
X2.3	591		78,80%	Efektif
X3.1	568		75,73%	Efektif
X3.2	525		70,00%	Efektif
X3.3	503		67,07%	Efektif
Total	4.861	6.750	72,01%	Efektif

Berdasarkan hasil analisis Tingkat Capaian Responden (TCR) pada Tabel 4.11, diperoleh nilai TCR keseluruhan sebesar 72,01%. Berdasarkan kategori penilaian yang digunakan, nilai tersebut termasuk dalam kategori efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum pekerja industri manufaktur di Kota Batam telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Meskipun demikian, tingkat efektivitas yang diperoleh masih berada pada kategori menengah sehingga terdapat ruang untuk peningkatan melalui kebijakan perusahaan yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

Pada indikator Keseimbangan Waktu (Time Balance), item X1.1 memperoleh nilai TCR sebesar 70,27% dan item X1.3 sebesar 72,40%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara cukup baik. Namun, item X1.2 hanya memperoleh nilai TCR sebesar 57,20% dan berada pada kategori kurang efektif, sehingga menjadi nilai terendah di antara seluruh item yang diukur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pekerja yang merasa jam kerja atau tuntutan pekerjaan mengganggu waktu untuk keluarga maupun aktivitas pribadi. Temuan tersebut mencerminkan karakteristik industri manufaktur yang sering menerapkan sistem kerja shift, lembur, dan target produksi yang tinggi sehingga berpotensi mengurangi waktu luang pekerja.

Pada indikator Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance), seluruh item memperoleh nilai TCR yang relatif tinggi, yaitu X2.1 sebesar 80,27%, X2.2 sebesar 76,40%, dan X2.3 sebesar 78,80%. Nilai tertinggi terdapat pada item X2.1, yang menunjukkan bahwa pekerja mampu memberikan perhatian dan keterlibatan yang baik terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, mereka tetap berupaya menjaga keterlibatan dalam kehidupan keluarga dan sosial. Tingginya nilai pada indikator ini mengindikasikan bahwa pekerja memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam menjalankan berbagai peran secara bersamaan.

Selanjutnya, pada indikator Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance) diperoleh nilai TCR sebesar 75,73% pada item X3.1, 70,00% pada item X3.2, dan 67,07% pada item X3.3. Ketiga item tersebut berada dalam kategori efektif, yang menunjukkan bahwa secara umum responden merasa cukup puas terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadinya. Meskipun demikian, nilai yang diperoleh belum mencapai kategori sangat efektif, sehingga mengindikasikan bahwa sebagian pekerja masih merasakan adanya ketidakseimbangan tertentu yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Jika dibandingkan antarindikator, Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance) merupakan aspek yang memiliki capaian tertinggi, sedangkan Keseimbangan Waktu (Time Balance) menjadi aspek yang paling memerlukan perhatian, terutama pada item X1.2 yang memperoleh kategori kurang efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja pada industri manufaktur di Kota Batam relatif mampu menjaga keterlibatan dan kepuasan dalam berbagai peran yang dijalankan, tetapi masih menghadapi tantangan dalam pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) yang menyatakan bahwa work-life balance terdiri atas keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk keseimbangan kehidupan kerja yang optimal. Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa keberhasilan pekerja dalam menjaga keterlibatan dan kepuasan belum sepenuhnya diikuti oleh kemampuan mengelola waktu secara ideal. Oleh karena itu, perusahaan manufaktur di Kota Batam perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, pengaturan jadwal yang lebih seimbang, pengendalian lembur, serta program kesejahteraan karyawan agar efektivitas work-life balance dapat meningkat secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance pekerja industri manufaktur di Kota Batam telah berada pada kategori efektif, namun aspek keseimbangan waktu masih menjadi tantangan utama yang perlu mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Peningkatan kualitas pengelolaan waktu kerja dan dukungan organisasi diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus mempertahankan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat Work-Life Balance (WLB) pekerja industri manufaktur di Kota Batam memperoleh nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,01%, yang berada pada kategori efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum pekerja telah mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya dengan cukup baik. Dari tiga indikator yang diukur, Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance) memiliki capaian tertinggi, menunjukkan bahwa pekerja mampu memberikan perhatian dan keterlibatan yang baik terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Sementara itu, Keseimbangan Waktu (Time Balance) menjadi aspek yang paling rendah, terutama pada item X1.2 dengan nilai TCR sebesar 57,20%, yang mengindikasikan masih adanya kendala dalam pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun work-life balance pekerja manufaktur di Kota Batam telah berjalan secara efektif, perusahaan tetap perlu meningkatkan dukungan terhadap keseimbangan waktu kerja melalui pengelolaan jam kerja, pengendalian lembur, serta program kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, efektivitas work-life balance dapat terus ditingkatkan sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan pekerja dan produktivitas perusahaan.

REFERENCES

- Afrinianto, R. M. A., Ambarwati, T., & Novianti, K. R. (2024). Effect of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment at PT Jatim Auto Comp Indonesia (JAI). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(1).
- Al Fidhdho, E., & Larassaty, A. L. (2024). The effect of work life balance on job satisfaction moderated by work motivation. *Jurnal Mantik*, 7(4).
- Kasperczuk, A., Ćwiąkała, M., Górka, E., Ręczajski, P., Mrzygłód, P., Frasunkiewicz, M., Darcńska-Głębocka, A., Piwnik, J., & Gardocki, G. (2025). The role of work-life balance in effective business management.
- Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The influence of work-life balance and job stress on job satisfaction mediated by burnout in Generation Z employees in the manufacturing sector MM2100. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 555–563.
- Nababan, T. S., & Purba, E. F. (2023). Labour Absorption in Manufacturing Industry in Indonesia: Anomalous and Regressive Phenomena.
- Pulungan, N. R. D., Sembiring, M. M., & Faisal. (2024). Media Gamifikasi : Inovasi Pembelajaran Bahasa Indonesia Berbasis Educational Game. 10(1), 40–49.
- Simamora, H. V., & Sukati, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 24(1).
- Simbolon, J. A., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). The influence analysis of rewards, work-life balance and career development in influencing employee retention through job satisfaction and employee well-being in the manufacturing industry in Cikarang. *International Journal of Social Service and Research*, 4(8).
- Suhara, A., Mayasari, N., Dinarwati, S., Suhendra, A., & Talindong, A. (2024). The effect of transformational leadership, work environment, and life-work balance on employee job satisfaction in the manufacturing industry in Surabaya region. *West Science Business and Management*, 2(2).