

Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental pada Kinerja dan Kepuasan Kerja saat Pandemi Covid-19

Meidiana Savitri¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: meidianasavitri12@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id²

Article History:

Received: 05 November 2023

Revised: 11 November 2023

Accepted: 13 November 2023

Keywords: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kesehatan Mental, Kinerja Kepuasan Kerja

Abstract: Unsur dengan adanya penelitian ini ialah guna mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan terhadap kinerja dan kepuasan kerja saat terjadi pandemi Covid-19. Metode penelitian yang dipakai adalah survei literatur, ada dipilih enam jurnal penelitian terbaru asal Indonesia yang mengangkat topik yang sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kesehatan mental karyawan memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kesetimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental baik akan bekerja dengan baik dan menjadi puas dengan pekerjaannya. Menurut penelitian ini, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pembahasan lebih lengkap dibutuhkan untuk pemahaman lebih dengan bagaimana perusahaan dapat mendorong kesetimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental pekerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang amat penting dalam perencanaan dengan menjalankan pekerjaan yang dijalankan organisasi. Itulah gunanya organisasi ini harus dimuat dengan pegawai yang bisa melengkapi kebutuhan organisasi menggapai tujuan mereka. Pegawai itu harus mempunyai nilai tambah dalam organisasi, dan nilai-nilai tersebut menjadikan pekerjaan dalam sebuah organisasi dapat beraktivitas. Work From Home adalah sebuah kata yang mengacu pada melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Alhasil, karyawan leluasa menghindari pertemuan tatap muka dengan rekan kerja di kantor (Ashal, 2020). Sistem WFH merupakan bagian dari konsep telecommuting (teleworking)² yang sebenarnya bukan hal baru dalam kehidupan kerja dan tata kota, bahkan sudah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai upaya mengatasi kemacetan dari rumah-rumah masyarakat sehari-hari. perjalanan kantor.. Namun konsep ini biasanya diterapkan dalam keadaan normal dan bukan karena pandemi saat ini. Selain itu, kondisi yang terjadi saat ini diperkirakan akan bertahan setidaknya hingga ditemukannya vaksin yang diperkirakan paling cepat pada akhir tahun 2021. Hingga saat ini, ada dugaan bahwa hal tersebut bisa menjadi bagian dari kenormalan baru. kehidupan sehari-hari, sehingga penerapan

kerja jarak jauh menjadi sebuah kebutuhan. Produktivitas memang diperlukan, namun produktivitas saja tidak cukup untuk mengukur nilai karyawan, karena produktivitas sangat dipengaruhi oleh sistem, teknologi, prosedur, dan faktor-faktor lain yang tidak dapat dipengaruhi oleh karyawan. Corona Virus Disease 19 (Covid-19) merupakan pandemi yang sedang menyerang seluruh dunia. Covid-19 merupakan virus dari Orthocoronaviriana yang dapat menginfeksi burung, mamalia, dan manusia. Covid-19 pertama ditemukan di Kota Wuhan, Tiongkok pada bulan Desember 2019. Di Indonesia, dua kasus pertama Covid-19 dilaporkan di 2 Maret 2020, beralaskan data yang dimuat Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB).) pada Maret 2021 sudah tercatat 1.35 juta kasus. Dengan adanya penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan terhadap kinerja dan kepuasan kerja selama pandemi Covid-19. Survei literatur digunakan sebagai metode penelitian, yang kemudian dipilih lima jurnal penelitian terbaru dari Indonesia yang membahas topik yang sama. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa work-life balance dan kesehatan mental karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Karyawan dengan kesetimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental dengan baik akan bekerja lebih baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Menurut penelitian ini, perusahaan hendaknya memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Diperlukan lebih banyak penelitian untuk memperdalam pemahaman tentang bagaimana perusahaan dapat mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan. Pesatnya penularan Covid-19 membuat penanganannya semakin susah dan mengharuskan pemerintah mengambil langkah-langkah untuk menekan angka penularan COVID-19, salah satunya adalah Instruksi Menteri Dalam Negeri (INMENDAGRI) pada 1. 2021, yang menyangkut kebijakan penerapan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) (Salindri, 2021 , Setianingrum, dkk, 2021).

Dalam kehidupan kerja saat ini, karyawan seringkali mengalami tekanan dan beban kerja yang berlebihan. Faktor ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berbeda, seperti tujuan kerja yang terlalu tinggi, tuntutan kinerja yang semakin tinggi, dan persaingan d dalam dunia kerja. Semua faktor tersebut dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kinerja karyawan dalam bekerja (Rafifah, dkk, 2022).

Faktanya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental menjadi penyebab nomor satu menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja juga kehidupan pribadi seorang karyawan jadi factor yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menunjang produktivitas karyawan (Rahmawati, dkk, 2021). Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja dengan baik kemungkinan lebih bahagia, lebih sehat, lalu berkinerja lebih baik di tempat kerja. Namun kenyataannya ternyata sangat banyak perusahaan kurang melihat aspek ini dan lebih fokus pada produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa kesenjangan diantara kondisi kerja seimbang dengan fakta di tempat.

Penelitian Sari dkk (2021) menunjukkan kalau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberi pengaruh positif dengan kepuasan kinerja juga kesejahteraan mental karyawan. Penelitian yang melibatkan 288 pekerja di berbagai industri ini menemukan bahwa pekerja yang memiliki kehidupan pekerjaan-keluarga dengan kehidupan pribadinya dengan baik mempunyai penilaian kepuasan kerja dan kesejahteraan mental lebih tinggi dibandingkan pekerja yang mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan kerjanya. Pandangan dari adanya penelitian ini membuktikan bila karyawan yang memiliki work-life balance yang baik memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja. Pegawai yang mempunyai work-life balance dengan baik juga berkecenderungan

mempunyai kesejahteraan mental lebih baik, yakni lebih bahagia, tenang, dan puas.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis saat ini, seringkali karyawan mengalami desakan dan kewajiban kerja yang berlebihan. Hal ini dapat memberi pengaruh kesehatan mental dan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga harus dilakukan cara agar menumbuhkan lingkungan kerja dengan sehat serta mendukung produktivitas karyawan (Meidina, 2022). Beberapa teori dan penelitian terbaru menunjukkan bahwa keseimbangan diantara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seorang karyawan dapat menjadi solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung mempunyai kepuasan kerja dan kesejahteraan mental yang pasti lebih dengan dibandingkan karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Otni et al, 2021). Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan aspek keseimbangan ini agar karyawan merasa bahagia dan sehat dalam bekerja.

Selain itu pula, beberapa teori manajemen personalia dan kesehatan mental menekankan pentingnya membuat lingkungan kerja yang baik mendukung keselarasan dunia kerja dan kesehatan mental pegawai. Dengan demikian, bisa dilakukan penelitian sebagai cara mengetahui bagaimana pengaruh work-life balance dengan kesehatan mental karyawan dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini semoga bisa memberi masukan dan saran untuk perusahaan saat pengelolaan sumber daya manusia, membuat lingkungan pekerjaan dengan sehat serta menunjang produktivitas karyawan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau keluaran yang dicapai individu selama bekerja. Lalu, kinerja dimaksudkan sebagai usaha yang dikerjakan seseorang saat memenuhi pekerjaannya (Parashakti, 2020). Intinya kinerja adalah hasil atau produk yang dibuat atau dilakukan pegawai saat bekerja. Pandangan (Sutrisno, dkk, 2022), kinerja pegawai bisa mempunyai efek multidisiplin, terlebih kinerja seseorang dan organisasi. Maka dari itu, perusahaan semoga memperhatikan kepuasan kerja dan kebutuhan psikologis, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kebutuhan dasar lainnya, seperti gaji dan kesempatan kerja (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Menurut penelitian Crosbie & Rashmi & Kataria (2021), work-life balance bisa memberi kepuasan dan kesehatan psikologis yang lebih baik kepada karyawan atau pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode literatur (Literature Review) yaitu menganalisa berbagai jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian. Jurnal akademik, buku dan artikel ilmiah yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir digunakan sebagai sumber literatur. Prosedur pelaksanaan penelitian ini meliputi langkah pengumpulan data, pemilihan sumber pustaka, dan analisis data. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pencarian sumber perpustakaan melalui database akademik dan perpustakaan. Pemilihan sumber pustaka dilakukan dengan mengidentifikasi relevansi dan kredibilitas sumber ditinjau dari topik penelitian. Analisis data dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan tema yang muncul dari sumber literatur terpilih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keseimbangan Kehidupan Kerja Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya.

Keseimbangan kerja merupakan keadaan dimana seseorang dapat membagi waktu dan perhatiannya secara merata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan kerja menjadi penting karena kebutuhan untuk sukses dalam karir dan tuntutan pemenuhan kewajiban keluarga dan kehidupan sosial dapat saling bertentangan (Irawanto, dkk, 2021).

Keseimbangan kerja dapat mengurangi stres dan kelelahan, meningkatkan kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kebijakan WFH telah diterapkan belum optimalnya pelaksanaan karena beberapa faktor antara lain distribusi yang tidak merata dalam pendistribusian infrastruktur teknologi informasi, belum semua daerah menyiapkan sistem berbasis dokumentasi dan tidak semua instansi siap memberikan layanan berbasis aplikasi atau IT.

Perusahaan memakai aplikasi online seperti: zoom, google meet, whatsapp, google drive, dan aplikasi web resmi dari perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan rumah berbeda dengan sistem kerja langsung di kantor. Perbedaannya terlihat pada jadwal kerja. Jika karyawan bekerja dalam mode kantor offline, waktu kerja pegawai diseimbangkan dengan waktu buka perusahaan. Bila dalam bekerja pegawai dilakukan di kediaman mereka sendiri jadi waktu kerja pegawai akan semakin panjang (KM/Bappenas & Mungkasa, 2020). Perusahaan Wilayah Juanda Sidoarjo memakai aplikasi WhatsApp dan Zoom waktu bekerja dari rumah. Pegawai mengirim foto yang membuktikan hasil kerja di grup WhatsApp. Hasil dari pekerjaan pegawai telah tercapai dikoordinasikan lewat media grup WhatsApp. Bila Pegawai mengalami kendala saat proses bekerja. Pegawai mengirim permasalahan pekerjaan pada atasannya menggunakan WhatsApp. Pekerja menggunakan website resmi milik perusahaan untuk proses absen atau kehadiran. Meski mendapat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang baik dapat menjadi sebuah tantangan, terutama ketika tuntutan di tempat kerja dan peran keluarga menjadi semakin kompleks

Faktor yang memberi pengaruh keseimbangan saat bekerja meliputi, misalnya, kebijakan perusahaan, seperti fleksibilitas jam kerja dan hari libur, kebijakan yang mendukung pengasuhan anak dan budaya perusahaan yang menghargai keseimbangan kerja. Faktor individu seperti prioritas pribadi dan cita-cita karir juga dapat mempengaruhi keseimbangan kerja (Putri, 2021). Selain itu, dukungan keluarga, teman, dan rekan kerja juga dapat berkontribusi dalam mencapai keseimbangan kerja yang sehat. Beberapa penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja : Faktor lingkungan kerja, seperti jam kerja yang terlalu banyak, jam kerja, tekanan kerja yang tinggi atau budaya kerja yang tidak fleksibel dapat menyulitkan menjaga keseimbangan kehidupan kerja.
2. Tuntutan kerja: Beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang tidak teratur atau tuntutan kerja yang tidak realistis dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang.
3. Support sosial: Support dari keluarga, teman, atau partner kerja dapat membantu seseorang menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.
4. Kebutuhan pribadi: Kebutuhan pribadi seperti waktu luang, hobi atau waktu Bersama keluarga dan teman juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang.
5. Kesehatan: Kesehatan fisik dan mental yang buruk dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja seseorang.
6. Nilai dan prioritas: Nilai dan prioritas dalam hidup juga mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Bagi seseorang yang mengutamakan kehidupan berkeluarga, mungkin akan lebih sulit menjaga keseimbangan kehidupan kerja jika pekerjaannya menyita banyak waktu dan tenaga.
7. Gaya Hidup: Gaya hidup seseorang, termasuk aktivitas sosial dan hobi, juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

Memahami faktor yang memberi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu individu dan organisasi menciptakan kondisi yang memungkinkan adanya keseimbangan yang baik

diantara pekerjaan dan kebutuhan sendiri atau keluarga.

Kesehatan Mental Karyawan dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya.

Kesehatan mental karyawan adalah keadaan kesehatan mental yang mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial karyawan di tempat kerja. Kesehatan mental karyawan yang baik penting untuk meningkatkan kinerja kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan umum. Kesehatan mental karyawan mencakup berbagai aspek kesehatan mental yang dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial seseorang selama bekerja (Al-Fathi & Pratiwi, 2022). Beberapa aspek tersebut antara lain:

1. Kesejahteraan emosional: Karyawan dengan kesejahteraan emosional yang baik mempunyai kemampuan mengelola emosi secara sehat dan tepat, seperti menghadapi stres, kecemasan, dan tekanan dalam pekerjaan.
2. Kesehatan psikologis : Pegawai dengan kesehatan psikologis yang baik mempunyai kemampuan berpikir jernih, bertindak keputusan yang tepat dan menyelesaikan konflik yang timbul di tempat kerja.
3. Kesehatan Sosial: Karyawan dengan kesehatan sosial yang baik memiliki kemampuan berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja dan manajemen serta memiliki jaringan dukungan sosial yang kuat di tempat kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan adalah:

1. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja yang buruk, seperti tekanan kerja yang terlalu tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, ketidakamanan kerja atau situasi kerja yang berbahaya dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mentalitas karyawan.
2. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi: Tuntutan kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, sehingga dapat menimbulkan stres dan membahayakan kesehatan mental karyawan.
3. Kondisi fisik dan kesehatan : Kondisi fisik yang buruk seperti kurang tidur, kelelahan dan kurangnya aktivitas fisik dapat mempengaruhi kesehatan mental seorang karyawan. Begitu pula dengan kondisi kesehatan yang buruk seperti gangguan kesehatan kronis atau gangguan jiwa tertentu.
4. Dukungan sosial: Karyawan yang mendapat dukungan sosial yang baik dari keluarga, teman, dan rekan kerja cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik.
5. Keterlibatan kerja: Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, merasa dihargai dan memegang kendali atas pekerjaannya cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik.
6. Faktor individu: Faktor-faktor seperti gaya hidup, kebiasaan, nilai-nilai pribadi dan kemampuan menangani stres juga dapat mempengaruhi kesehatan mental seorang karyawan (Sabir, dkk, 2021).

Peningkatan kesehatan mental karyawan memerlukan perhatian serius dari perusahaan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan sosial, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, karyawan juga harus memperhatikan faktor individu yang mempengaruhi kesehatan mental, seperti manajemen stres, menjaga kesehatan fisik, dan mencari dukungan sosial yang memadai.

Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental Dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja

Hubungan keseimbangan kehidupan pegawai dan kesehatan mental terhadap kinerja dan kepuasan kerja merupakan topik yang semakin penting dalam pengembangan karir dan manajemen

personalia di tempat kerja (Zaky, 2020). Keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental pegawai merupakan dua faktor yang sangat penting dalam hal performa dan kepuasan kinerja yang optimal. Pada dasarnya work-life balance dan kesehatan mental karyawan saling berkaitan dan dapat membuat pekerjaan pegawai serta kepuasan kerja pegawai dengan seimbang di kehidupan pegawai yang baik memungkinkan lebih mempunyai sedikit stres serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan dengan kesehatan mental yang baik juga cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keseimbangan dunia kerja dan kesehatan mental karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja dalam banyak hal:

1. Pertama, keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu mengurangi stress yang dialami karyawan. Karyawan yang mengalami stres biasanya memiliki kinerja yang lebih rendah dan kepuasan kerja yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja lebih baik dan kepuasan kerja lebih tinggi.
2. Kedua, kesehatan mental yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Orang dengan kesehatan mental yang buruk biasanya mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
3. Ketiga, work-life balance dan kesehatan mental karyawan dapat saling mempengaruhi. Karyawan yang merasa stres karena pekerjaan cenderung mengalami masalah kesehatan mental.

Di sisi lain, masalah kesehatan mental dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan untuk mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan tuntutan yang tinggi, keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang optimal. Praktik perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti jam kerja fleksibel dan kebijakan liburan yang murah hati, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan. Selain itu, dukungan manajemen dan rekan kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kesehatan mental karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan juga dapat menerapkan program kesehatan dan kesejahteraan mental yang memberikan sumber daya dan dukungan kepada karyawan untuk menciptakan dan memelihara kesehatan mental yang baik. Program seperti pelatihan keterampilan manajemen stres, konseling dan dukungan psikologis, serta program kesehatan fisik dan olahraga dapat membantu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan kerja dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Hubungan antara work-life balance dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan kerja. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesehatan mental dan prestasi kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Lingga (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih mengalami stres dan umumnya tidak puas dengan pekerjaannya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi performa kerja dan kesejahteraan secara umum. Sebaliknya, karyawan yang

memiliki work-life balance yang baik biasanya lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya. Ketika mereka merasa lebih puas, mereka juga cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

Selain itu, work-life balance juga dapat membantu mencegah kejenuhan atau burnout pada karyawan. Karyawan yang mengalami burnout biasanya kurang antusias terhadap tugas dan pekerjaannya, bahkan dapat berujung pada kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

Namun perlu diingat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik tidak hanya bergantung pada karyawan, tetapi juga peran perusahaan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja dan kebijakan liburan yang mendukung pengasuhan anak. Hal ini memungkinkan karyawan merasa lebih termotivasi dan termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

Dalam konteks ini, pegawai yang dapat memenuhi keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya serta memiliki kesehatan mental yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Sebuah penelitian yang dilakukan di Malaysia menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan. Hasil penelitian membuktikan kalau pegawai merasa mempunyai keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga dan kesehatan mental yang baik, mereka memiliki prestasi kerja yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian membuktikan jika pegawai mempunyai keseimbangan work-life balance yang baik dan memiliki kesehatan mental yang baik memiliki kenyamanan kerja yang lebih baik dan tingkat absensi lebih sedikit serta performa bekerja yang lebih baik (Hidayah, 2021). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan hubungan yang lebih kompleks dibandingkan keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan mental, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga serta kesehatan mental karyawan, karena dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja secara umum. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti waktu kerja dan waktu istirahat yang seimbang, serta memberikan dukungan dan sumber daya untuk meningkatkan kesehatan mental karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan, serta memberikan dukungan dan kesempatan pengembangan karir yang seimbang dengan kehidupan pribadi dan keluarga.

KESIMPULAN

Keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental pegawai memiliki dampak yang besar terhadap prestasi dan kenyamanan bekerja. Pegawai yang mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya memiliki kesehatan mental yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi performa kerja dan kepuasan kerja. Kebijakan perusahaan yang menjalankan keseimbangan kehidupan kerja serta kesehatan mental karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan

keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga serta kesehatan mental karyawan dengan kebijakan yang mendukungnya, seperti fleksibilitas jam kerja dan hari libur, kebijakan yang mendukung pengasuhan anak, dan budaya perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai keseimbangan kerja. Selain itu, karyawan juga dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental, seperti merencanakan waktu secara efektif, menetapkan prioritas, dan menyisihkan waktu untuk istirahat dan bersantai di luar jam kerja.

Untuk meningkatkan performa kerja dan kepuasan kerja, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memasukkan kebijakan yang menjalankan keseimbangan kehidupan kerja-keluarga dan kesehatan mental karyawan sebagai bagian dari strategi SDM mereka. Dalam jangka panjang, perusahaan dapat memperoleh manfaat yang signifikan dengan berinvestasi pada keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan, termasuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya terkait ketidakhadiran, stres, dan kelelahan

DAFTAR REFERENSI

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Darmawan, E., & Atmojo, M. E. (2020). Kebijakan work from home bagi aparatur sipil negara di masa pandemi Covid-19. *TheJournalish: Social and Government*, 1(3), 92-99.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): menuju tatanan Baru er pandemi Covid 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126-150.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 32293242.
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (1997). KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI: MANFAATNYA BAGI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN DEPARTEMEN OPERASIONAL PT. YCH INDONESIA. *Organ*, 86.
- Sulastri, L. (2021). Pengaruh work from home terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid 19. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(3), 20-26.