

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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. Didirikan pada tahun 1895, Bank Rakyat Indonesia telah bertransformasi menjadi salah satu lembaga keuangan terbesar di Asia Tenggara. Bank Rakyat Indonesia mempunyai berbagai layanan perbankan bagi nasabah, baik individu, bisnis kecil, menengah, serta korporat. Berbagai layanan yang ditawarkan oleh Bank Rakyat Indonesia yaitu tabungan, kredit, investasi, layanan perbankan digital, layanan kartu dan layanan internasional.

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia No. 12/POJK.03/2021 tentang bank umum, bank didefinisikan sebagai suatu badan usaha yang bertugas mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit atau pembiayaan, serta menyediakan layanan jasa untuk mendukung kelancaran transaksi keuangan.

Bank Rakyat Indonesia menerima berbagai penghargaan berkat pencapaiannya, salah satunya yaitu pada Juni 2024, dalam Fortune Southeast Asia 500, Bank Rakyat Indonesia dinobatkan sebagai perusahaan ke-4 terbesar kategori finansial dan menduduki peringkat ke-15 sebagai perusahaan terbesar di Asia Tenggara. Sepanjang tahun 2024, Bank Rakyat Indonesia (BRI) berhasil memperoleh berbagai penghargaan prestisius, baik di tingkat nasional maupun internasional. Pada laporan The Banker Top 1000 Bank 2024, BRI tercatat sebagai bank terdepan di Indonesia, menempati peringkat pertama di antara 26 bank yang beroperasi di

dalam negeri. Selain itu, secara global, BRI berhasil mencapai posisi ke-110 dari total 1.000 bank terkemuka di dunia, menunjukkan daya saing serta reputasi institusi tersebut dalam industri perbankan internasional. Prestasi ini menunjukkan daya saing BRI yang kuat dalam industri perbankan dunia. Selain itu, berdasarkan laporan Brand Finance Global 500 Tahun 2024, Bank Rakyat Indonesia menjadi satu-satunya perusahaan asal Indonesia yang berhasil masuk dalam daftar 500 merek paling bernilai dan berpengaruh di dunia, menegaskan posisi strategisnya dalam perekonomian global. Tidak hanya itu, BRI juga memperoleh penghargaan dari The Asset Triple A dalam beberapa kategori bergengsi, yaitu Best Service Provider-Transaction Bank sebagai penyedia layanan transaksi terbaik, Best in Treasury and Working Capital-SMEs yang menunjukkan keunggulannya dalam manajemen perbendaharaan dan modal kerja bagi usaha kecil dan menengah (UKM), serta Best Private Bank for High Net Worth Individual in Indonesia, yang mengukuhkan posisinya sebagai bank terbaik dalam melayani nasabah dengan aset kekayaan tinggi di Indonesia. Berbagai penghargaan tersebut menjadi bukti konkret atas komitmen BRI dalam memberikan layanan perbankan terbaik, baik di sektor ritel maupun korporasi, serta dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan global (Agus Priwandono, 2024).

Menurut Irsyad (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.

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). Work-life balance menjadi konsep kunci dalam upaya meningkatkan kualitas hidup karyawan dan efektivitas organisasi. Work-life balance tidak hanya sekadar sebuah konsep atau tren gaya hidup, tetapi juga faktor fundamental dalam menjaga kesehatan mental, kesejahteraan fisik, serta stabilitas emosional. Penerapan work-life balance yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas individu serta memperbaiki kualitas hidup secara keseluruhan (Hendra & Artha, 2023). Work-life balance menjadi aspek penting dalam dunia kerja modern yang penuh dengan tekanan. Konsep ini berfokus pada bagaimana individu dapat mengharmonisasikan tanggung jawab profesional dengan waktu yang dialokasikan untuk beristirahat, membangun hubungan sosial dengan keluarga serta menjalankan aktivitas pribadi. Lebih dari sekedar membatasi durasi jam kerja, work-life balance menitikberatkan pada strategi pengelolaan waktu secara efektif diluar pekerjaan agar individu tetap dapat memenuhi tuntutan profesional tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadinya.

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. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan jam kerja yang fleksibel agar karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Sebagai solusi, perusahaan menerapkan kebijakan tertentu yang memungkinkan karyawan

mendapatkan fleksibilitas waktu kerja pada hari – hari tertentu dalam satu bulan, khususnya di awal bulan. Kebijakan ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu tugas utama karyawan, tetapi tetap mendukung produktivitas mereka. 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. Artinya apabila keseimbangan kerja-keluarga karyawan baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penetapan jam kerja standar oleh pemerintah dipandang sebagai upaya kebijakan mencegah pekerja mengalami beban kerja yang berlebihan. Dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Jam Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

No	Hari	Jam Kerja (WIB)
1	Senin	08.00 – 15.00
2	Selasa	08.00 – 15.00
3	Rabu	08.00 – 15.00
4	Kamis	08.00 – 15.00
5	Jum'at	08.00 – 15.00
Noted : Jam istirahat 12.00 – 13.00 WIB (senin – kamis) & 11.30 – 13.00 WIB (jum'at)		

Sumber : Data olah BRI, 2025

Pada tabel 1.1 diatas, dikatakan bahwa penetapan jam kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Jambi. Namun, mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidaklah mudah. Karyawan kerap menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi serta target yang menuntut pencapaian optimal, sehingga sering kali mereka harus bekerja di luar jam kerja atau lembur untuk memenuhi ekspektasi tersebut (Nafis & Chan, 2020). Belum lagi, setiap akhir bulan, dimana karyawan diharuskan bekerja melebihi jam operasional atau justru

menggunakan hari libur untuk menyelesaikan pekerjaan. Faktanya di lapangan, peneliti berbicara dengan Ibu Novita selaku SDM di Bank Rakyat Indonesia (BRI) yang mengatakan bahwa ketika karyawan dihadapkan dengan target, beban kerja dan deadline yang diberikan, terkadang karyawan bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Batas jam kerja yang ditentukan oleh pemerintah hanya mencapai jam 3 sore tetapi karena adanya target dan beban kerja dengan deadline yang sudah ditentukan karyawan terkadang bekerja hingga melebihi jam kerja, karyawan dapat bekerja hingga jam 6 sore bahkan bisa lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya. 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. Sehingga, perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat dalam mengelola dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas agar tidak hanya mampu memenuhi ekspektasi nasabah, tetapi juga dapat tetap mempertahankan kesejahteraan karyawan. Demikian, perusahaan dapat memastikan daya saingnya tetap terjaga di industri perbankan yang semakin kompetitif (Amir, 2021).

Work-life balance yang optimal dapat membantu karyawan dalam menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, kualitas hidup, motivasi, serta kesejahteraan secara menyeluruh (Sulastra et al., 2022). Karyawan yang merasa seimbang terhadap work-life balance cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap perusahaan mereka. Namun, karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk mencapai target kerja, memenuhi harapan atasan, dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan profesional dan

pribadi. Penelitian Safitri & Frianto (2021) 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, Puspitaningtyas & Safitra (2021) juga menunjukkan bahwa work-life balance berdampak positif pada produktivitas, penelitian lain oleh Rahajeng & Handayani (2019) menunjukkan bahwa antara pekerjaan dan kehidupan 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. Hal ini berdampak pada tingkat profesionalisme, peningkatan produktivitas karyawan dan kualitas kehidupan kerjanya.

Stabilitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat produktivitas karyawan. Menurut Gibran, Khaeruman & Abduh (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.

Dengan menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa produktivitas tetap optimal, sehingga kinerja organisasi terus mengalami peningkatan (Adithia, 2023).

Produktivitas karyawan menjadi aspek penting bagi keberlangsungan dan daya saing organisasi. Menurut Robbins & Judge (2023) produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga kualitas, efisiensi, efektivitas kerja, keterlibatan, inovasi dan kreativitas. Produktivitas karyawan yang bagus akan menjadikan individu yang cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin meningkat produktivitas karyawan maka akan semakin meningkat pula output yang dihasilkan. Dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. 2 Target Penyelesaian Tugas Tiap Divisi di PT. Bank Rakyat Indonesia
(Persero Tbk)

No	Divisi	Tugas	Estimasi waktu kerja penyelesaian tugas	Pencapaian (%)
1	Divisi Kredit	Menangani pengajuan dan pengelolaan pinjaman untuk individu dan usaha	1-3 hari kerja untuk pengajuan dan persetujuan pinjaman	95%
2	Divisi Operasional	Bertanggung jawab atas transaksi harian dan pengelolaan kas	1 hari kerja untuk transaksi harian dan penyelesaian laporan	95%
3	Divisi Tabungan dan Deposito	Mengelola produk tabungan, deposito berjangka, dan layanan simpanan lainnya	1-2 hari kerja untuk pembukaan rekening baru	100%
4	Divisi pemasaran	Fokus pada promosi produk dan layanan bank untuk menarik nasabah baru	1-2 minggu untuk pelaksanaan kampanye pemasaran	90%
5	Divisi Sumber Daya Manusia	Mengelola kebutuhan pegawai, pelatihan, dan pengembangan karyawan	1-2 minggu untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (bisa melebihi estimasi waktu)	95%

Sumber : Data SDM BRI Jambi, 2025

Pada Tabel 1.2 diatas merupakan estimasi lama waktu pencapaian target penyelesaian tugas tiap divisi. Setiap divisi memiliki tugasnya masing-masing namun estimasi waktu dapat berubah tergantung ketepatan tugas yang diselesaikan lebih cepat atau lebih lambat dari deadline yang ditetapkan. Pencapaian target penyelesaian tugas tiap divisi di Bank Rakyat Indonesia (BRI) sudah bagus tetapi ingin hasil yang lebih maksimal. Produktivitas karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan ketika karyawan bekerja dengan tuntutan target dan adanya deadline yang ditetapkan. Karyawan harus mampu mengerjakan tugas dengan efektif dan seefisien mungkin.

Salah satu variabel yang potensial memoderasi hubungan antara work-life balance dan produktivitas karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi terjaminnya kondisi pekerja dalam melaksanakan 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). Menurut Wirawan (2015) kualitas kehidupan kerja mencerminkan berbagai aspek penting yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja, termasuk sistem pengawasan efektif, kondisi kerja mendukung, serta kompensasi yang adil dalam bentuk upah dan tunjangan. Selain itu, pekerjaan yang bersifat menantang dan menarik juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja. 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.

Bank Rakyat Indonesia memberikan berbagai bonus, tunjangan dan fasilitas kepada para karyawannya dengan tujuan menjamin kesejahteraan karyawan, menjadikan karyawan semakin loyal dan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Berikut beberapa tunjangan yang umum diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia kepada karyawannya :

Tabel 1. 3 Tunjangan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

No	Jenis Tunjangan	Deskripsi
1	Gaji Pokok	Gaji dasar yang diterima pegawai berdasarkan pangkat dan golongan.
2	Tunjangan Kinerja	Tunjangan berdasarkan lokasi kerja pegawai, besaran disesuaikan dengan kondisi daerah.
3	Tunjangan Hari Raya (THR)	Diberikan dua kali setahun pada hari raya besar, setara dengan gaji pokok.
4	Tunjangan Kesehatan	Menyediakan biaya kesehatan untuk pegawai dan keluarganya, mencakup rawat inap, rawat jalan, dan obat-obatan.
5	Tunjangan Pensiun	Diberikan kepada pegawai setelah purna tugas, dihitung berdasarkan masa kerja dan gaji pokok terakhir.
6	Tunjangan Jabatan	Diberikan sesuai dengan posisi atau level karyawan di perusahaan.
7	Tunjangan Pendidikan	Bantuan biaya pendidikan untuk karyawan atau anak karyawan.
8	Fasilitas Tambahan	Termasuk asuransi jiwa, uang makan, kendaraan dinas, dan fasilitas lainnya sesuai kebijakan perusahaan.

Sumber : Data SDM BRI Jambi, 2025

Pada tabel 1.3 diatas, dapat dikatakan bahwa tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh Bank Rakyat Indonesia kepada karyawannya sudah cukup banyak. Sehingga dengan adanya tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan, diharapkan tercipta kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen karyawan di tempat kerja.

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). Sejalan dengan penelitian Fanindra dan Harsono (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi PT Dharma Polimetal Tbk.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **"Dampak Work-Life Balance Pada Produktivitas Karyawan Dengan Variabel Moderasi Kualitas Kehidupan Kerja"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai work-life balance, produktivitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja karyawan?
2. Bagaimana dampak work-life balance terhadap produktivitas karyawan?
3. Bagaimana peran kualitas kehidupan kerja dalam memoderasi hubungan antara work-life balance dan produktivitas karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran work-life balance, produktivitas karyawan dan kualitas kehidupan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dampak work-life balance terhadap produktivitas karyawan.

3. Untuk mengidentifikasi peran kualitas kehidupan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara work-life balance dan produktivitas karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat sebagai berikut :

2. 1.1 Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini dapat dirasakan oleh berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai produktivitas karyawan, khususnya dalam aspek penerapan work-life balance serta pentingnya kualitas kehidupan kerja di lingkungan perusahaan.
2. Bagi perusahaan , hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sehingga, perusahaan dapat menerapkan work-life balance secara lebih optimal serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja guna mencapai produktivitas yang lebih optimal.
3. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan akan menambah kekayaan literatur ilmiah, terutama dibidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, dan berfungsi sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya yang membahas topik terkait.

2. 1.2 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi bagi perusahaan dalam menerapkan work-life balance secara optimal, dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.