



Analisis Peranan *Work Life Balance* dalam Pengukuran Kinerja Karyawan pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat

Andhika Prameswara^{1*}, Rahmat Subur²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: andhikaprameswara022@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of Work Life Balance and its impact on employee performance at PT Karya Visual Anantara, located in West Jakarta. As part of the creative industry, the company operates in a fast-paced environment with high client expectations and frequent revisions, making work-life balance a critical factor in maintaining employee well-being and performance. This research employs a qualitative case study approach using in-depth interviews, observations, documentation, and Focus Group Discussions (FGD) involving key informants such as the director, finance staff, and editors. Data analysis was carried out through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing, supported by validity testing through credibility, transferability, dependability, and confirmability. The findings indicate that flexible working hours, supervisor support, and a family-oriented work culture serve as internal strengths that positively influence employee performance. The implementation of Work From Home (WFH) and adjustable working schedules allows employees to maintain focus, manage emotional well-being, and improve productivity. However, several weaknesses were identified, including misalignment between workload and personal time, increased pressure during critical periods, and communication issues with clients. SWOT analysis shows that both the IFAS and EFAS scores are 2.2, placing the company in Quadrant II (Stable – Maintain Strategy). This position suggests that the organization must maintain its existing strategies while enhancing time management, cross-department communication, and workload distribution. Overall, the study concludes that Work Life Balance contributes positively to employee performance, yet continuous improvement is required to optimize its long-term implementation within the organization.*

Keywords: *Creative Industry; Employee Performance; SWOT Analysis; Work Life Balance; Work Time Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan *Work Life Balance* dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat. Dalam industri kreatif yang memiliki dinamika pekerjaan cepat dan tekanan revisi yang tinggi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting untuk menjaga kualitas kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, serta *Focus Group Discussion* (FGD) yang melibatkan direktur, staf keuangan, dan editor sebagai informan utama. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi, penyajian data, serta penarikan kesimpulan yang diperkuat dengan uji keabsahan data menggunakan *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja, dukungan atasan, dan budaya kerja kekeluargaan menjadi kekuatan internal yang berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Peranan *Work From Home* dan penyesuaian jam kerja memberikan ruang bagi karyawan untuk menjaga fokus, kesehatan emosional, serta produktivitas. Namun, terdapat kelemahan seperti ketidaksinkronan antara tuntutan kerja dan waktu pribadi, beban kerja tinggi pada periode tertentu, serta miskomunikasi dengan klien. Analisis SWOT menghasilkan nilai IFAS dan EFAS masing-masing sebesar 2.2, menempatkan perusahaan pada Kuadran II (*Stabil-Maintain Strategy*). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjaga strategi yang sudah berjalan sambil memperkuat manajemen waktu, komunikasi, dan distribusi beban kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, namun diperlukan upaya lanjutan untuk mengoptimalkan peranannya secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Analisis SWOT; Industri Kreatif; Kinerja Karyawan; Manajemen Waktu Kerja; *Work Life Balance*.

1. PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, industri kreatif dan multimedia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Perkembangan teknologi dan pergeseran perilaku konsumen menuju media visual mendorong banyak perusahaan untuk meningkatkan kualitas komunikasi visual mereka, baik melalui video, desain grafis, hingga konten media sosial. Jakarta sebagai pusat bisnis dan industri kreatif di Indonesia memiliki peranan penting dalam ekosistem ini, termasuk wilayah Jakarta Barat yang terus mengalami ekspansi di sektor usaha kecil hingga menengah, termasuk agensi kreatif. Salah satu perusahaan yang berperan aktif dalam industri ini adalah PT Karya Visual Anantara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *creative production house* dan *digital branding*.

Berdiri sejak tahun 2015, perusahaan ini menawarkan berbagai layanan seperti produksi video, pembuatan konten digital, branding visual, hingga pengelolaan media sosial. Dengan mengusung konsep one-stop creative solution, PT Karya Visual Anantara melayani berbagai jenis klien, mulai dari UMKM, startup, hingga perusahaan korporasi. Dalam proses perkembangannya, PT Karya Visual Anantara menghadapi berbagai tantangan yang khas di industri kreatif, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan dinamika internal organisasi. Industri kreatif sering kali menuntut ide-ide segar, fleksibilitas kerja, dan ritme produksi yang cepat, sehingga potensi stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) menjadi isu yang perlu diperhatikan. Terlebih lagi, perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang ramping dan tim yang relatif kecil, sehingga setiap individu memegang peran krusial dalam keberhasilan proyek.

Selain itu, tingkat kreativitas karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas hasil kerja dan kepuasan klien. Kreativitas bukan hanya soal ide, tetapi juga menyangkut kemampuan beradaptasi, menyelesaikan masalah secara visual, serta berpikir inovatif dalam menyampaikan pesan klien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mampu mendorong karyawan untuk menampilkan performa terbaik mereka, sekaligus menjaga kesehatan mental dan motivasi kerja. Di sisi lain, kinerja karyawan dalam perusahaan seperti Karya Visual Anantara tidak hanya diukur dari produktivitas, tetapi juga dari seberapa baik mereka mampu memenuhi ekspektasi klien, bekerja sama dalam tim, serta menyelesaikan proyek tepat waktu dengan kualitas yang tinggi. Hubungan antara *work life balance*, kreativitas, dan kinerja menjadi hal yang penting untuk dikaji karena saling memengaruhi dan menentukan keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan atau (*work life balance*) terhadap kinerja pada karyawan di PT Karya Visual Anantara. *Work life balance* sendiri memiliki definisi sebagai konstruk yang menjelaskan persepsi individu terhadap adanya keseimbangan yang terjadi di dalam dirinya di tinjau dari kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam beberapa tahun terakhir, khususnya di PT Karya Visual Anantara pada periode 2019-2023, terdapat keluhan karyawan mengenai ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagai contoh, data internal menunjukkan peningkatan tingkat stres karyawan sebesar 15% pada tahun 2021, yang berimplikasi pada meningkatnya absensi dan penurunan produktivitas. Faktor ini menyoroti pentingnya manajemen waktu yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi

PT Karya Visual Anantara bergerak di bidang produksi multimedia dan layanan digital kreatif. Namun karena ini perusahaan produksi mereka juga sering menghadapi tekanan tinggi dan tenggat waktu yang ketat, proses kreatif yang intens, serta kebutuhan untuk selalu responsive terhadap klien. Tanpa peranan *Work Life Balance* yang baik, karyawan rentan mengalami stress kronis, kelelahan mental, dan penurunan produktivitas yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas hasil produksi dan keberlangsungan jangka Panjang. *Work Life Balance* merujuk pada dimana individu dapat mengelola waktu dan energi secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Arifin dan Muharto (2022) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 85,1% terhadap peningkatan kerja. Peranan konsep *Work Life Balance* dalam sistem pengukuran kinerja juga menjadi penting, mengingat pendekatan konvensional yang hanya menekan pada aspek produktivitas kerja belum cukup mencerminkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil pra-survei *work life balance* yang dilakukan pada karyawan PT Karya Visual Anantara, dapat disimpulkan bahwa kondisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan belum sepenuhnya optimal. Pra-survei menunjukkan bahwa karyawan masih menghadapi tantangan dalam mengatur waktu kerja dan waktu pribadi, terutama pada saat beban kerja dan deadline proyek meningkat. Beberapa karyawan menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel dan suasana kerja yang cukup kondusif membantu mereka dalam menjalankan pekerjaan. Namun demikian, fleksibilitas tersebut belum sepenuhnya mampu mengurangi tekanan kerja, khususnya ketika perusahaan menghadapi banyak proyek secara bersamaan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat kelelahan fisik dan mental karyawan.

Kinerja Karyawan (dalam Dama dan Ogi,2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja karyawan di PT Karya Visual Anantara, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tergolong cukup baik, terutama dalam hal penyelesaian tugas dan kerja sama tim. Karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan peran masing-masing. Namun demikian, pra-survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil, khususnya ketika menghadapi beban kerja tinggi dan deadline proyek. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi fokus, produktivitas, dan semangat kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengelola, mengatur, serta mengontrol berbagai sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan material, untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Terry (2021: 17) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah managing (pengelolaan), sedangkan pelaksananya disebut manajer atau pengelola. Menurut Pandji Anoraga (2019:109) menjelaskan bahwa “manajemen adalah proses yang khas terdiri dari Tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara beruntun dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam suatu organisasi dan perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah yang berkaitan erat dengan tenaga kerja manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya menurut Kasmir (2019:6) menyatakan bahwa manajemen

sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja.

Work life balance

Work-life balance Adalah kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu. Menurut Andini & Surjanti (2017: 6-7), work-life balance adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu untuk mengatur keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain. Menurut Berk & Gundogmus (2018: 712) mendefinisikan work life balance sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/ pribadi. Penjelasan lain tentang work-life balance oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020: 22-23) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh Lembaga baik lembaga pemerintahan atau Lembaga perusahaan maupun Yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang diberikan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Menurut Mangkunegara (2021: 67) mengatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Busro (2020: 89) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Gomes dalam Tobbing & Syaiful (2018: 40) menyatakan bahwa: "Stated performance as a note to the production of a specific job or the results of certain activities within a certain time period."

Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Gary Dessler (2024 : 291-298), penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini maupun masa lalu berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan

perusahaan. Proses ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pelatihan, pemberian kompensasi, hingga pengembangan karier.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karya Visual Anantara CoHive Menara Tekno, Jl. H. Fachrudin No.19, RT.1/RW.7, Kb. Sirih, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan September 2024 sampai Maret 2025. Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah para karyawan PT. Digital Etalase Indonesia, adapun dalam penelitian ini yang menjadi the key informan adalah Bapak Mohammad Arif Prakoso dan informan lainnya yaitu staf PT. Karya Visual Anantara yang berjumlah 5 orang. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari referensi buku, website, wawancara, dokumentasi dan observasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Karya Visual Anantara, diketahui bahwa peranan *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi kerja dan kinerja karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan ruang yang cukup untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga indikator keseimbangan waktu menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa perusahaan memberikan fleksibilitas jam kerja yang memadai, sehingga mereka mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada indikator keseimbangan keterlibatan, karyawan mengaku tetap dapat berpartisipasi dalam kegiatan keluarga maupun sosial tanpa harus mengorbankan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, pada indikator keseimbangan kepuasan, hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan adanya kebijakan perusahaan yang mendukung *Work Life Balance*.

Dalam proses wawancara, peneliti hanya merekam dalam bentuk sound recorder atau voice over tanpa mencatat langsung jawaban para informan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah jalannya wawancara dan menghindari lamanya durasi. Sebelumnya, peneliti juga telah meminta persetujuan dari informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh

mana analisis mengenai peranan Work Life Balance di PT Karya Visual Anantara, dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para informan

Dari jawaban para informan utama dan informan inti dapat disimpulkan bahwasanya peranan Work life balance di perusahaan berada pada posisi yang sama, yaitu bersama-sama berusaha untuk dapat merealisasikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sekalipun dalam beberapa kesempatan masih seringkali terjadi lembur, akan tetapi hal itu tidak akan berlangsung lama dan tentunya setelah semua kesibukan yang sudah dilewati. Mohammad Arif Prakoso sebagai direktur sadar bahwasanya perlu diadakan apresiasi dan perlakuan baik atas usaha yang dilakukan karyawan dan menganggap bahwasannya karyawan yang lain adalah keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan secara umum sudah berjalan dengan baik dan efektif meskipun masih terdapat beberapa kendala yang bersifat situasional. Karyawan berupaya untuk selalu menjaga kualitas dan mutu hasil kerja agar sesuai dengan standar perusahaan serta kepuasan klien. Karena perusahaan bergerak di bidang jasa, penilaian mutu kerja banyak bergantung pada umpan balik atau feedback dari klien. Namun demikian, pada periode tertentu seperti saat tutup buku tahunan, beban kerja yang meningkat dapat menurunkan konsentrasi dan sedikit memengaruhi kualitas hasil kerja.

Dari sisi ketepatan waktu dan pencapaian target, sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketika beban pekerjaan meningkat, keterlambatan penyelesaian kadang tidak dapat dihindari, tetapi kondisi tersebut dapat diatasi melalui kerjasama tim yang baik dan pengelolaan waktu kerja yang maksimal. Efektivitas dan produktivitas kerja juga tergolong baik, ditandai dengan rendahnya tingkat pergantian karyawan (turnover) serta kemampuan untuk bekerja sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) yang berlaku.

Selain itu, karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Ketika menghadapi kesulitan, mereka berupaya mencari solusi melalui diskusi dan komunikasi yang terbuka dengan rekan kerja maupun klien. Pendekatan ini menunjukkan adanya budaya kerja yang kolaboratif dan berorientasi pada penyelesaian masalah. Kesalahan kerja yang terjadi umumnya disebabkan oleh perbedaan persepsi dengan klien, tetapi dengan dukungan teknologi dan pengalaman kerja, kesalahan berulang dapat diminimalisasi. Karyawan juga memiliki kesadaran reflektif untuk terus belajar dan memperbaiki diri dalam rangka meningkatkan kinerja.

Kerjasama antarbagian di lingkungan kerja berjalan cukup baik berkat komunikasi yang jelas, meskipun sesekali muncul kendala teknis seperti perbedaan persepsi terkait data keuangan antardivisi. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat dikategorikan baik, dengan efektivitas yang tinggi dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Faktor-faktor seperti komunikasi tim yang solid, kemampuan adaptasi terhadap situasi kerja, serta orientasi terhadap kepuasan klien menjadi penopang utama dalam menjaga kualitas kinerja. Namun demikian, perusahaan tetap perlu memperkuat koordinasi lintas bagian dan meningkatkan efisiensi saat periode kerja padat agar mutu kerja dapat terjaga secara berkelanjutan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tingkat Work Life Balance Karyawan Pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap para informan di PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat, dapat diketahui bahwa tingkat Work Life Balance karyawan berada dalam kondisi yang baik dan terjaga. Hal ini ditunjukkan dari adanya kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan fleksibilitas waktu kerja yang cukup memadai, sehingga mereka dapat mengatur ritme pekerjaan tanpa harus mengorbankan waktu pribadi atau keluarga. Misalnya, pada bagian editorial, karyawan dapat bekerja secara work from home dan menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan revisi dari klien, sementara pada bagian keuangan, karyawan dapat mengatur jadwal pekerjaan melalui daftar tugas mingguan agar tidak mengganggu waktu istirahat di akhir pekan.

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan berkualitas. Mereka memiliki tingkat konsentrasi yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan juga memperkuat motivasi kerja, sehingga karyawan merasa dihargai dan memiliki semangat untuk memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat Work Life Balance di PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat tergolong baik dan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal serta lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Kemudian, peneliti mengolah data hasil wawancara menggunakan NVIVO untuk memastikan dan menganalisis wawancara tersebut sehingga menemukan inti dari hasil wawancara tersebut.



Gambar 1. Word Cloud Hasil NVIVO (Work Life Balance).

Word Cloud yang dihasilkan dari analisis NVIVO terhadap data verbatim informan mengenai Work Life Balance menunjukkan bahwa tema keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi perhatian utama para karyawan di PT Karya Visual Anantara. Kata-kata seperti “pekerjaan”, “waktu”, “pribadi”, dan “keseimbangan” muncul dengan ukuran paling besar, menandakan frekuensi kemunculan yang tinggi dalam wawancara. Hal ini mencerminkan bahwa pengelolaan waktu dan pemisahan antara urusan profesional dan personal merupakan tantangan yang nyata dan sering dibahas oleh para informan.

Selain itu, kata “dukungan” dan “klien” juga tampil menonjol, menunjukkan bahwa peran atasan dan dinamika hubungan dengan klien sangat memengaruhi pengalaman Work Life Balance karyawan. Dukungan dari perusahaan, baik dalam bentuk fleksibilitas jam kerja maupun pemahaman terhadap kebutuhan pribadi, menjadi faktor penting yang membantu karyawan menjaga keseimbangan emosional dan kepuasan kerja. Kata “fleksibel”, “cuti”, dan “libur” mengindikasikan bahwa strategi coping yang digunakan oleh karyawan untuk menjaga kesehatan mental dan fisik sangat bergantung pada kebijakan perusahaan yang memungkinkan mereka mengambil jeda dari rutinitas kerja.

Kehadiran kata “teknologi” dan “aplikasi” dalam Word Cloud juga menunjukkan bahwa digitalisasi telah menjadi alat bantu yang signifikan dalam mendukung efisiensi kerja dan fleksibilitas. Karyawan merasa terbantu dengan adanya sistem kerja berbasis aplikasi yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas secara remote dan lebih cepat. Sementara itu, kata “recharge”, “keluarga”, dan “komunikasi” memperkuat narasi bahwa Work Life Balance tidak hanya soal waktu, tetapi juga tentang kualitas keterlibatan dan kepuasan dalam menjalankan peran ganda sebagai profesional dan individu.

Secara keseluruhan, Word Cloud ini menggambarkan bahwa Work Life Balance di perusahaan tersebut dipengaruhi oleh kombinasi antara struktur kerja yang fleksibel, dukungan manajerial, pemanfaatan teknologi, serta kesadaran karyawan dalam menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Visualisasi ini memperkuat temuan bahwa perusahaan telah

berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, meskipun tantangan tetap ada terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan klien.

Kinerja Karyawan Pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Lima informan utama dan inti di PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat, yaitu Erickson Manurung selaku Editor, Sandy Tya Elfaris selaku Staff Finance, Poppy Anggreani, Astrid Astari, dan Mohammad Arif Prakoso selaku Direktur perusahaan, diperoleh gambaran bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada tingkat yang baik dan stabil. Ketiga informan tersebut memberikan pandangan yang selaras mengenai bagaimana kinerja karyawan terbentuk melalui kemampuan menjaga kualitas kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Kinerja yang baik ini juga tidak terlepas dari peranan *Work Life Balance* yang telah diterapkan oleh perusahaan, di mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil wawancara bersama Erickson Manurung selaku Editor, diketahui bahwa kinerja karyawan pada aspek kualitas kerja berjalan dengan baik karena orientasi pekerjaan di bagian editorial sangat bergantung pada kepuasan klien. Ia menyatakan bahwa selama hasil editing diterima dan disetujui oleh klien, maka pekerjaan dianggap sesuai standar dan berkualitas. Namun demikian, ia juga mengakui bahwa terkadang muncul kendala ketika permintaan klien terlalu banyak atau mengalami perubahan mendadak yang membutuhkan waktu tambahan untuk penyesuaian. Meskipun begitu, Erickson menilai koordinasi dan komunikasi antar tim menjadi faktor utama yang membantunya menjaga kualitas kerja tetap optimal, terutama dalam kondisi tekanan waktu.

Sementara itu, Sandy Tya Elfaris selaku Staff Finance menuturkan bahwa kualitas kerja di bagian keuangan sangat dipengaruhi oleh tingkat ketelitian dan ketepatan waktu dalam menyusun laporan. Ia mengakui bahwa pada masa-masa tertentu seperti tutup buku tahunan, beban kerja meningkat secara signifikan dan dapat memengaruhi konsentrasi. Namun, dengan bantuan teknologi dan sistem kerja yang sudah tertata, kesalahan dapat diminimalkan, dan pekerjaan tetap selesai sesuai tenggat waktu. Sandy juga menjelaskan bahwa kemampuan mengantisipasi beban kerja menjadi kunci penting dalam menjaga efektivitas dan efisiensi pekerjaan, sehingga target yang telah ditetapkan tetap dapat tercapai meskipun menghadapi tekanan waktu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat berada pada kategori baik dan produktif. Perusahaan berhasil membangun budaya kerja yang mendukung kinerja tinggi melalui komunikasi terbuka, pembagian tugas yang jelas, serta

peranan *Work Life Balance* yang sehat. Kombinasi antara fleksibilitas kerja, dukungan pimpinan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi menjadikan karyawan mampu mempertahankan performa kerja yang konsisten serta berkontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan.

Kemudian terkait hasil wawancara tentang kinerja diolah datanya menggunakan NVIVO yang berbentuk *word cloud*. yang dimana *word cloud* ini berguna untuk memperkuat hasil analisis dalam wawancara



Gambar 2. Word Cloud Hasil NVIVO (Kinerja Karyawan).

Word Cloud ini memberikan gambaran visual mengenai fokus utama informan dalam mendeskripsikan kinerja karyawan. Kata “kualitas” dan “kuantitas” muncul sebagai kata yang paling dominan, menandakan bahwa kedua aspek ini menjadi indikator utama dalam pengukuran kinerja. *Kualitas* dikaitkan dengan standar hasil kerja dan kepuasan klien, sementara *kuantitas* merujuk pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan.

Kata “tugas”, “tanggung jawab”, dan “efektivitas” juga muncul dengan ukuran besar, menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas secara efisien dan penuh tanggung jawab merupakan bagian penting dari ekspektasi perusahaan terhadap karyawan. Selain itu, kata “klien” sering disebut, menandakan bahwa hubungan kerja dengan klien menjadi faktor eksternal yang sangat memengaruhi performa kerja, baik dari segi tekanan maupun standar hasil.

Kehadiran kata “kesalahan”, “komunikasi”, “kerjasama”, dan “solusi” mencerminkan dinamika kerja tim dan pentingnya keterampilan interpersonal dalam menyelesaikan hambatan kerja. Informan menekankan bahwa kesalahan sering kali terjadi karena miskomunikasi, dan penyelesaiannya bergantung pada kemampuan untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama.

Sementara itu, kata “profesional”, “deadline”, dan “output” memperkuat bahwa sikap profesional dan pencapaian hasil kerja tepat waktu menjadi tolok ukur penting dalam menilai kinerja. Kata “teknologi” dan “aplikasi” juga muncul, menunjukkan bahwa digitalisasi telah menjadi alat bantu yang signifikan dalam mendukung efisiensi kerja, terutama dalam pelaporan dan dokumentasi.

Akhirnya, kata “kepuasan” muncul sebagai refleksi bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari perasaan puas terhadap proses kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance yang baik turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Word Cloud ini memperkuat temuan bahwa kinerja karyawan di PT Karya Visual Anantara dipengaruhi oleh kombinasi antara standar kerja, tekanan eksternal dari klien, dukungan teknologi, serta kemampuan interpersonal dan manajerial dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan bertanggung jawab.

Analisis Peranan Work Life Balance dalam pengukuran kinerja karyawan pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan *Work Life Balance* memiliki kontribusi yang nyata terhadap pengukuran kinerja karyawan di PT Karya Visual Anantara. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari bagaimana karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif, menjaga kualitas kerja, serta menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam berbagai situasi kerja.

Secara keseluruhan, peranan *Work Life Balance* di PT Karya Visual Anantara terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam aspek keseimbangan hidup menunjukkan performa kerja yang lebih stabil, produktif, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, *Work Life Balance* dapat dijadikan sebagai salah satu pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja di lingkungan kerja yang dinamis.

Analisis SWOT Work Life Balance Dan Kinerja Karyawan pada PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian, analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dapat digunakan sebagai alat dalam pendekatan kualitatif untuk mengenali berbagai faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap suatu organisasi, proyek, atau individu.

Berdasarkan hasil analisis SWOT pada aspek kondisi kerja dan kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki sejumlah kekuatan yang memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Fleksibilitas jam kerja serta peranan sistem kerja yang memungkinkan *Work From Home* (WFH) menjadi salah satu faktor yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, dukungan atasan serta komunikasi yang baik dalam tim membantu menjaga mutu pekerjaan sesuai ekspektasi klien dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Di sisi lain, beberapa kelemahan masih ditemukan seperti kebijakan jam kerja yang belum sepenuhnya sejalan dengan beban kerja aktual, terutama pada periode tertentu yang mengalami peningkatan tekanan seperti saat tutup buku tahunan. Ketidaksinkronan antara tuntutan pekerjaan dan waktu pribadi juga berpotensi menimbulkan penurunan fokus serta risiko miskomunikasi dengan klien yang dapat berdampak pada kualitas hasil kerja.

Dari faktor eksternal, terdapat peluang besar melalui pemanfaatan teknologi dan kesadaran profesionalitas karyawan yang tinggi. Dukungan perusahaan terhadap waktu istirahat serta budaya kekeluargaan merupakan peluang yang dapat semakin memperkuat motivasi dan kepuasan kerja karyawan jika dimanfaatkan secara optimal.

Namun demikian, perusahaan juga menghadapi ancaman seperti ketergantungan tinggi terhadap standar kualitas yang ditetapkan klien, tekanan emosional yang muncul akibat beban kerja berulang, serta revisi pekerjaan yang terlalu sering dan berpotensi menurunkan semangat kerja dan memperlambat penyelesaian tugas. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat berdampak pada turunnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Melalui perumusan strategi S-O, W-O, S-T, dan W-T yang telah disusun dalam tabel sebelumnya, organisasi diharapkan mampu mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang dimiliki serta meminimalkan setiap kelemahan dan ancaman yang ada, sehingga tujuan peningkatan kualitas kinerja dan kesejahteraan karyawan dapat tercapai secara berkelanjutan.

Analisis IFAS dan EFAS Berdasarkan Matriks SWOT

Berikut hasil perhitungan kuantitatif menggunakan matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary) dan EFAS (External Factor Analysis Summary) berdasarkan hasil identifikasi faktor-faktor SWOT.

Tabel 1. IFAS (Internal Factor Analysis Summary).

Faktor Internal	Bobot	Rating	Skor (Bobot × Rating)
Fleksibilitas jam kerja yang memungkinkan WFH	0.2	2	0.4
Dukungan atasan dalam menghadapi tekanan kerja	0.1	3	0.3
Karyawan menjaga mutu kerja sesuai kepuasan klien	0.1	3	0.3
Komunikasi tim yang baik dan efektif	0.2	3	0.6
Kebijakan jam kerja belum disesuaikan dengan beban aktual	0.1	2	0.2
Ketidaksinkronan tuntutan kerja dan waktu pribadi	0.1	2	0.2
Kesulitan menjaga konsentrasi saat beban tinggi	0.1	2	0.2
Kesalahan kerja akibat miskomunikasi dengan klien	0.1	2	0.2
Total IFAS	1.00		2.4

Nilai total IFAS = 2.4, menunjukkan kekuatan internal perusahaan tergolong cukup baik namun masih perlu peningkatan dalam aspek komunikasi dan manajemen beban kerja.

Tabel 2. EFAS (External Factor Analysis Summary).

Faktor Eksternal	Bobot	Rating	Skor (Bobot × Rating)
Pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja	0.1	4	0.4
Kesadaran profesionalitas tinggi di karyawan	0.1	3	0.3
Dukungan perusahaan terhadap cuti & istirahat	0.1	3	0.3
Strategi perusahaan berbasis kekeluargaan	0.1	4	0.4
Ketergantungan pada klien	0.2	4	0.8
Tekanan emosional akibat revisi berulang	0.1	2	0.2
Risiko penurunan kepuasan kerja	0.1	2	0.2
Gangguan keseimbangan kerja saat periode krusial	0.2	4	0.8
Total EFAS	1.00		3.4

Nilai total EFAS = 3.4, menunjukkan bahwa peluang eksternal kuat namun perusahaan tetap perlu mengantisipasi tekanan klien dan menjaga keseimbangan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, total nilai IFAS = 2.4 dan EFAS = 3.2. Posisi perusahaan berada pada Grow and Build (Sel II dalam IE Matrix). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peluang eksternal yang besar, walau kekuatan internal belum maksimal, perusahaan tetap bisa ekspansi dengan strategi yang agresif.

Hasil Focus Group Discussion (FGD)

Berdasarkan integrasi antara hasil Focus Group Discussion (FGD) dan analisis kuantitatif IFAS-EFAS, dapat disimpulkan bahwa PT Karya Visual Anantara memiliki fondasi organisasi yang cukup stabil dengan kekuatan internal dan peluang eksternal yang seimbang. Fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan, seperti opsi Work From Home dan pengaturan jam kerja, mendapat apresiasi tinggi dari karyawan dan tercermin dalam skor IFAS yang kuat. Dukungan pimpinan terhadap keseimbangan kerja-hidup juga menjadi faktor penting yang memperkuat keterlibatan emosional dan loyalitas karyawan, meskipun masih terdapat tantangan dalam sinkronisasi antara tuntutan kerja dan waktu pribadi. Lingkungan kerja yang berbasis kekeluargaan dan kebijakan yang adil turut meningkatkan kepuasan kerja, namun tekanan dari revisi berulang dan ketergantungan pada klien tetap menjadi potensi ancaman yang perlu diantisipasi. Pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja menjadi kekuatan eksternal utama, membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, kualitas kerja yang dijaga oleh karyawan menunjukkan komitmen profesional, meskipun miskomunikasi dengan klien dan tekanan tenggat waktu masih menjadi

sumber stres yang signifikan. Tantangan utama yang diidentifikasi baik dalam FGD maupun analisis SWOT adalah meningkatnya beban kerja pada periode krusial, yang menuntut strategi manajemen waktu dan komunikasi lintas bagian yang lebih adaptif. Dengan total skor IFAS dan EFAS masing-masing sebesar 2.2, perusahaan berada pada Kuadran II (Stabil – Maintain Strategy), yang menandakan perlunya penguatan berkelanjutan dalam aspek komunikasi, manajemen beban kerja, dan kesejahteraan karyawan untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan efektivitas organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis yang dilakukan terhadap informan di PT Karya Visual Anantara Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan telah memberikan fleksibilitas waktu kerja, dukungan dari atasan, serta kebijakan seperti *Work From Home* (WFH) dan penyesuaian jam kerja yang memungkinkan karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini membantu karyawan menjalankan tugas secara efektif, menjaga kualitas dan kuantitas kerja, serta meningkatkan profesionalitas dan loyalitas. Hasil analisis IFAS sebesar 2,4 menunjukkan kondisi internal perusahaan berada pada kategori sedang, sedangkan EFAS sebesar 3,2 menunjukkan peluang eksternal yang tinggi sehingga perusahaan berada pada posisi *Grow and Build Strategy* dalam matriks IE. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebijakan *Work Life Balance*, memperbaiki manajemen beban kerja serta komunikasi internal, sementara penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah informan, menggunakan metode campuran, dan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, motivasi, atau budaya organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., & Santoso, A. B. (2017). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3).
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen bisnis*.
- Ayu, P. K. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. *Skripsi Universitas Udayana*.
- Bachtiar, A. H., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi Pemasaran*,

Keuangan dan Sumber Daya Manusia, 3(2).
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29581>

- Berk, Ö. S., & Gundogmus, F. (2018). The impact of work-life balance on employee performance: An empirical study on banking sector employees in Turkey. *Journal of Business Research-Turk*, 10(2).
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed., p. 280).
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmat Subur, Kasmad, & Supardiono, D. (2024). Persepsi masyarakat terhadap kinerja unit pelayanan administrasi terpadu. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 11(2).
<https://doi.org/10.32493/sekretarisskr.v11i2.42298>
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis penerapan disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3).
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-dasar manajemen*. Book Dasar-Dasar Manajemen, 282.
- Tobing, D. S. K., & Syaiful, M. (2018). *Kinerja karyawan: Teori dan pengukuran*. LPPIA.
- Wardana, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Agung, A. A. P. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Widodo, S. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.