

**DAMPAK *WORK-LIFE INTEGRATION* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN
DAN PRODUKTIVITAS KERJA : *A SYSTEMATIC LITERATURE RIVIEW***

Muhammad Ikram Idrus

Progam Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Makassar

muh.ikram@unismuh.ac.id

ABSTRAK

Kompleksitas dunia kerja di era teknologi saat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi untuk keberlanjutan. Akses terhadap teknologi yang semakin mudah juga menjadi tantangan bagi SDM dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Pergeseran keseimbangan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) menjadi integrasi kehidupan kerja dan pribadi (*work-life integration*) menjadi isu yang hangat untuk di diskusikan secara mendalam. Beberapa studi menunjukkan bahwa ketimpangan dalam integrasi kehidupan kerja dan pribadi membuat stress kerja (*burn out*) yang tinggi dikalangan pekerja atau karyawan. Dalam studi ini dilakukan analisa dan telaah yang mendalam mengenai dampak *work life integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Dengan mengumpulkan 10 artikel yang relevan dan telah dipublikasikan pada media terpercaya dalam kurun waktu 10 tahun (2013-2023), kami menemukan bahwa dengan integrasi kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh positif dan berperan penting dalam peningkatan kesejahteraan karyawan. Dengan digitalisasi akan membantu karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja diwaktu dan tempat yang berbeda. Hal yang sama dibuktikan dengan hubungan integrasi kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja terutama bagi karyawan memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang baik.

Kata Kunci : *work-life Integration, kesejahteraan karyawan, produktivitas kerja*

ABSTRACT

The complexity of the modern work environment in the technological era requires organizations to adapt for sustainability. Easy access to technology also poses challenges for human resources in balancing work and personal life. The shift from work-life balance to work-life integration has become a hot issue for in-depth discussion. Several studies indicate that disparities in work-life integration lead to high work-related stress (burnout) among employees. This study conducts a thorough analysis of the impact of work-life integration on employee welfare and work productivity. By gathering 10 relevant articles published in trusted media over the past 10 years (2013-2023), we found that integrating work and personal life positively influences and plays a crucial role in improving employee welfare. Digitalization helps employees be more productive at different times and places. The same is proven with the relationship between work-life integration and work productivity positively affecting, especially for employees with good technological adaptation skills.

Kata Kunci : *work-life Integration, Employee welfare, work productivity.*

PENDAHULUAN

Era industri yang terus berkembang pesat menjadikan kehidupan organisasi bisnis juga mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Kompleksitas lingkungan organisasi ini juga membuat seluruh elemennya berubah. Salah satu unsur yang berpengaruh dalam perubahan ini adalah sumber daya manusia (SDM). Keberadaan SDM ini merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, sangat penting memperhatikan kesejahteraan untuk mencapai tingkat produktivitas yang di inginkan.

Tantangan SDM saat ini tidak hanya sebatas pada *skills* tetapi juga tuntutan kerja. Banyaknya aktivitas dan tekanan kerja seringkali membuat para pekerja kesulitan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadinya. Situasi ini menggiring SDM untuk dapat memahami dan mempunyai solusi yang tepat untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara karir dan kehidupan pribadinya. Namun keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi tidak cukup untuk mencapai produktivitas kerja tetapi integritas kehidupan kerja dan pribadi menjadi pilar utama dalam mengembangkan kinerja SDM yang bermuara pada tingkat kesejahteraan.

Kecanggihan teknologi menjadikan individu lebih rentan terhadap gangguan kerja. Pengaruh negative disebabkan oleh ketergantungan yang dapat mengganggu interaksi sosial di lingkungan kerja. Namun disisi lain teknologi ini memberikan dampak positif bagi individu yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Dengan adanya perangkat dan fitur modern serta teknologi komunikasi lainnya, membuat individu bekerja tidak lagi sebatas dikantor saja. (Wepfer et al., 2018).

Dalam konsep *work life integration* atau integrasi kehidupan kerja menjelaskan menggabungkan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penekanannya adalah pada dampak positif yang di rasakan oleh individu,

organisasi maupun masyarakat. Untuk itu, peran organisasi sangat penting dalam merancang kebijakan dan pengaturan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi (Amah, 2021)

Organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan kerja agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif. Selain itu, faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, persepsi tentang fleksibilitas kerja, teknologi, dan efikasi diri juga berperan penting dalam integrasi kehidupan kerja. Hasil dari integrasi ini dapat berupa pengayaan atau ketegangan, tergantung pada seberapa efektif domain kehidupan kerja diintegrasikan (Kumar et al., 2023). Dalam (Yadav et al., 2022) menyelidiki hubungan antara integrasi kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dan hasilnya memberikan bukti tentang bagaimana kebijakan integrasi kehidupan kerja memengaruhi keterlibatan karyawan dan efektivitas organisasi.

Dengan *work-life integration*, karyawan memiliki kesempatan untuk menyalurkan kebutuhan pribadi dan kerja mereka yang lebih efektif, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Penggabungan waktu kerja dan waktu pribadi memungkinkan mereka untuk mengelola tuntutan hidup mereka dengan lebih fleksibel (Thilagavathy & Geetha, 2023).

Organisasi yang menerapkan *work-life integration* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan namun juga memperlihatkan kecenderungan dalam peningkatan produktivitas karena karyawan merasa lebih seimbang dan kurang terbebani oleh rigiditas jadwal kerja tradisional. Fleksibilitas ini membantu meningkatkan kinerja karena karyawan bisa bekerja di saat mereka merasa paling produktif dan efisien (Bardoel, 2006) dan (Porter, 2014). Pendekatan ini memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal mereka sesuai dengan kebutuhan

pribadi dan profesional mereka, sehingga mereka bisa bekerja pada saat merasa paling produktif dan termotivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun dan menganalisis temuan-temuan penelitian mengenai dampak integrasi kehidupan kerja (*Work-Life Integration*) terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Penelitian ini memulai analisa dan memahami bahwa integrasi ini menekankan pada penggabungan yang harmonis antara kehidupan pribadi dan kerja, berbeda dengan konsep keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) yang lebih menitikberatkan pada pemisahan yang jelas antara kedua aspek tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Isa et al., 2023) yang membahas mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, memiliki kaitan erat dengan konsep integrasi, terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kesehatan sebuah provinsi. Meskipun fokus utamanya adalah pada *balance* dan bukan integrasi, temuan ini dapat memberikan wawasan awal tentang bagaimana aspek-aspek serupa dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam konteks yang lebih luas. Hasil temuan tersebut terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, yang bisa juga berimplikasi pada produktivitas secara tidak langsung.

Dari sini, peneliti menganalisis bahwa integrasi yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mungkin berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Untuk analisis yang lebih mendalam, penelitian lebih lanjut yang secara spesifik menargetkan '*Work-Life Integration*' sebagai variabel utama perlu dilakukan.

Penelitian mengenai *Work life integration* memberikan manfaat bagi organisasi dalam pengambilan keputusan mengenai kebijakan kerja dan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan

kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara kehidupan kerja dan pribadi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Organisasi yang menerapkan kebijakan *Work-Life Integration* melaporkan peningkatan kinerja karyawan karena mereka dapat menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi mereka, sehingga memaksimalkan efisiensi dan efektivitas kerja (Syam, 2020)

Selain itu, dengan metode *integration* ini maka organisasi dapat mengambil keputusan yang strategis. Pengembangan penelitian tentang *Work-Life Integration* memberikan data dan wawasan yang penting untuk memahami bagaimana kebijakan tersebut mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan informasi ini, para pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih tepat tentang cara mengimplementasikan atau menyesuaikan kebijakan *Work-Life Integration* untuk mencapai tujuan organisasi (Zain et al., 2024)

Teori *Work-Life Integration*

Work-life balance adalah konsep yang mengacu pada upaya mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Konsep ini menekankan pentingnya mengalokasikan waktu dan energi dengan bijak antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, hobi, dan kegiatan sosial. *Work-life balance* menekankan bahwa keberhasilan dalam karier tidak harus dicapai dengan mengorbankan kehidupan pribadi.

Dalam menjaga dinamika organisasi, maka di kenal istilah *Work-Life Balance* atau kesimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Kajian mengenai hal tersebut telah dilakukan oleh para pakar terdahulu. Seiring berjalannya waktu dan terjadi perubahan yang cukup signifikan di bidang manajemen maka konsep ini mengalami pergeseran.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, konsep *work-life balance* telah berkembang menjadi *work-life integration* (integrasi kehidupan kerja). *Work-life integration* mengakui bahwa pemisahan yang ketat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu memungkinkan atau realistis, terutama dengan teknologi yang semakin memfasilitasi keterhubungan yang konstan. Konsep ini mengusulkan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi seharusnya tidak dipandang sebagai dua aspek yang terpisah, melainkan saling terkait dan saling mempengaruhi.

Dasar teori *work-life integration* adalah pengakuan bahwa dunia kerja dan kehidupan pribadi saling terkait dan terintegrasi. *Work-life integration* menekankan fleksibilitas dalam mengatur waktu dan prioritas, sehingga individu dapat mengintegrasikan kegiatan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan cara yang lebih seimbang dan memuaskan. Selain itu, *Work-life integration* juga mengakui pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan diberikan fleksibilitas untuk menjaga keseimbangan antara bekerja dan hidup mereka. Inisiatif-inisiatif seperti kebijakan kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, cuti yang lebih panjang, dan dukungan untuk perawatan anak atau anggota keluarga yang membutuhkan, merupakan beberapa contoh solusi yang dapat membantu mencapai *work-life integration* yang lebih baik.

Salah satu teori yang berkaitan dengan konsep *work-life balance* dan *work-life integration* adalah teori "*Boundary Theory*" atau teori batasan. Teori ini dikembangkan oleh Suzanne C. Thompson pada tahun 1999 dan mengusulkan bahwa individu memiliki batasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam teori ini diuraikan bahwa individu memiliki batasan fisik, temporal (waktu), dan psikologis antara peran dan lingkungan yang

berbeda, seperti peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga. Batasan ini membantu individu dalam mengelola kehidupan mereka dengan cara yang memungkinkan mereka memenuhi tuntutan dari berbagai peran yang dimiliki.

Teori batasan juga menyatakan bahwa individu mengalami penyebaran batasan (*boundary permeability*) antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penyebaran batasan terjadi ketika peran dan tanggung jawab dari satu domain (misalnya, pekerjaan) mempengaruhi domain lainnya (misalnya, kehidupan pribadi). Penyebaran batasan dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada bagaimana individu mengintegrasikan atau memisahkan peran-peran tersebut.

Oleh karena itu, penelitian ini akan melakukan *systematic literature review* (SLR) mengenai *Work-Life Integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. SLR ini merupakan metode penelitian yang sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mensintesis dan mengevaluasi hasil-hasil penelitian sebelumnya yang lebih relevan dengan topik penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, peneliti akan memeriksa dan menganalisa studi-studi terkait *Work-Life Integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja yang telah dilakukan sebelumnya dan menganalisa temuan yang relevan dengan topik penelitian ini. Tujuan adalah dengan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai *work-life integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja serta melakukan evaluasi apakah *work-life integration* dapat menjadi faktor penentu dalam menjaga kesejahteraan para karyawan dan dapat mendorong produktivitas kerja.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang para praktisi, regulator dan akademisi dalam mengembangkan kebijakan yang strategis dalam menjaga dinamika organisasi untuk

mencapai tujuan khususnya dalam rancangan pengembangan karir SDM. Dengan demikian studi ini menjadi strategi yang tepat untuk mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif dilingkungan organisasi dan memberikan solusi bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan aturan kerja yang relevan dengan kondisi perubahan saat ini. Selain itu, penelitian ini juga menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya tentang hubungan antara *work-life integration*, kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja serta membuka peluang untuk mengembangkan model model terbaru yang dapat memperkuat hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode *systematic literature review* atau SLR. Metode ini diuraikan secara tersukur dan sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan mensintesis hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Beberapa Langkah yang peneliti lakukan yaitu Pertama, kami akan melakukan pencarian literatur melalui database online dengan menggunakan kata kunci yang berhubungan dengan *work-life integration*, kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Kemudian, kami akan melakukan seleksi dan evaluasi terhadap artikel-artikel yang ditemukan, dengan mempertimbangkan kriteria inklusif dan eksklusif tertentu. Setelah itu, kami akan melakukan analisis dan sintesis terhadap temuan-temuan yang relevan dengan topik penelitian, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola-pola umum dan kesimpulan-kesimpulan dari studi-studi sebelumnya.

Database literature dikumpulkan dari sumber terpercaya yang diberi ketentuan khusus yaitu: 1) Artikel telah dipublikasikan pada database terpercaya seperti Emerald, Google Scholar, JSTOR Journals, Proquest, SAGE Journals, Science Direct (Elsevier),

Scopus, Taylor & Francis, dan Wiley Online Library; 2) Artikel merupakan bagian dari publikasi selama sepuluh tahun terakhir (2013-2023); 3) Artikel menggunakan bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris; 4) Artikel mengandung kata kunci “Work-Life Integration”, “employee welfare”, “work productivity”, “integrasi kerja”, “kesejahteraan karyawan”, atau “produktivitas kerja”.

Dalam melakukan penelitian ini, kami akan mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, seperti perbedaan metodologi dan definisi yang digunakan dalam studi-studi sebelumnya, serta perbedaan kondisi ekonomi dan sosial di negara-negara yang menjadi fokus penelitian.

Dari pengumpulan data yang dilakukan, terdapat 15 artikel yang memenuhi ketentuan berdasarkan screening yang dilakukan dimana dipastikan bahwa terdapat keterkaitan antara Work-Life Integration, kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Artikel-artikel tersebut kemudian dianalisis berdasarkan definisi, pengukuran, metode, dan hasil penelitian yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work-Life Integration

Dalam penulisan beberapa artikel yang ada, maka dapat uraikan definisi *work-life integration* merupakan sebuah konsep yang bertujuan untuk mengintegrasikan atau memadukan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja seseorang secara harmonis atau dengan kata lain suatu konsep yang tidak memisahkan antara 'waktu pribadi' dan 'waktu kerja', melainkan menggabungkan kedua aspek tersebut sehingga seseorang dapat fleksibel dalam mengelola waktu untuk kehidupan pribadi dan tanggung jawab profesional mereka. Lebih lanjut, (Rachmawati & Santoso, 2021) mengatakan bahwa kemampuan adaptasi para pekerja

yang secara penuh akan menggabungkan dan mengkombinasikan saat bekerja dan saat bersama dengan keluarga inilah yang dimaksud dengan *work – life integration*.

Lebih detail, (Emily et al., 2021) mengatakan bahwa dengan integrasi kehidupan kerja dan pribadi cenderung membawa dampak negative karna memberikan peran yang lebih besar terhadap pekerja dan mudah terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan kerja dan hilangnya rasa kekeluargaan yang berakhir pada renggangnya hubungan dengan relasi atau rekan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, (Mary & Ramesh, 2021) menjelaskan bahwa walaupun dalam kehidupan kerja dan pribadi terdapat konflik dan perbedaan yang signifikan namun hal tersebut dapat memberikan dampak positif satu dengan lainnya jika diterapkan secara bersama, sehingga hal ini dapat memberikan ruang bagi pembuat kebijakan untuk meramu aturan yang relevan.

Dalam temuan (Wepfer et al., 2018) yang melakukan penelitian dan hasilnya adalahnya bahwa pekerja yang menerapkan integrasi kehidupan kerja dan pribadi yang lebih besar maka cenderung mengalami tingkat kelelahan atau tingkat stress (*burnout*) yang lebih tinggi akibatnya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi lebih rendah dan berdampak pada kesejahteraan pekerja. Kondisi ini menggambarkan pekerja pada situasi kerja yang tidak melibatkan teknologi dalam aktivitasnya. Beberapa alasan mendasari temuan tersebut diantaranya adanya tekanan untuk memenuhi tuntutan kerja. Karyawan yang menghadapi tekanan yang signifikan untuk memenuhi tuntutan dan harapan di tempat kerja mereka, akan seringkali mengorbankan waktu pribadi dan relaksasi. Tekanan yang terus-menerus ini dapat membuat sulit menemukan keseimbangan yang memuaskan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dan yang

paling mendasar dalam hal ini adalah peningkatan tuntutan kerja yang melebihi kemampuan sehingga tanggungjawab yang diberikan pada karyawan tersebut lebih besar daripada kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan mereka, sehingga menyebabkan stres emosional dan psikologis

Sejalan dengan hasil temuan (Tso & Parikh, 2019) yang meneliti tentang keterlibatan para ahli radiologi yang mengharuskan mereka untuk dengan bekerja melalui media sosial sehingga hal ini berdampak negative pada integrasi kehidupan kerja dan pribadi dan menyebabkan tingkat kelelahan yang tinggi. Hal ini dapat menimbulkan masalah kesehatan terkait stress kerja sebagai akibat dari upaya mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat berkontribusi terhadap masalah kesehatan serius seperti penyakit jantung, penyakit paru-paru, dan gangguan kesehatan mental, yang merupakan salah satu penyebab utama kematian. Kemungkinan adanya konflik pekerjaan dan keluarga: Konflik antara komitmen pekerjaan dan keluarga dapat membebani kedua aspek kehidupan, mengurangi kepuasan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

(Henneman et al., 2022) mengungkapkan bahwa refleksi kehidupan kerja mengalami perubahan yang signifikan sejak pandemic covid 19. Para pekerja diharuskan untuk dapat melakukan pekerjaan diwaktu dan tempat yang berbeda sehingga dibutuhkan *skills* untuk beradaptasi dan berintegrasi antara kehidupan kerja dan pribadi.

Work-life Integration dan Kesejahteraan karyawan

Telaah lebih lanjut mengenai hubungan integrasi kehidupan kerja dan pribadi terhadap kesejahteraan karyawan yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Temuan (Rahim et al., 2020) menunjukkan bahwa dukungan supervisor dalam organisasi dan

dukungan keluarga memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara integrasi kehidupan kerja dan pribadi terhadap kesejahteraan karyawan. Sumber daya yang ramah terhadap keluarga seperti supervisor yang mendukung keluarga dan praktik ramah keluarga telah dikaitkan dengan tingkat depresi dan kecemasan yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan komitmen organisasi. Selain itu, dukungan supervisor yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi perilaku pro-aktif karyawan, dengan konflik kerja-keluarga memediasi hubungan ini. Selain itu, kerja keras dan jam kerja yang panjang dapat meningkatkan konflik kerja-keluarga, tetapi dukungan sosial dari supervisor dapat memoderasi efek ini, menyoroti pentingnya dukungan supervisor dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya sistem dukungan formal dan informal dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keseimbangan serta integrasi kehidupan kerja dan pribadi.

Lebih lanjut dijelaskan dalam temuan (Dwi & Esti, 2021) tentang hubungan antara integrasi kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perempuan yang sudah menikah disebut perusahaan yang diamatinya mengungkapkan peran penting keseimbangan dan integrasi kehidupan kerja dan pribadi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan khususnya bagi perempuan yang sudah menikah. Komitmen ini dibutuhkan untuk menjaga hubungan kerja yang baik karna bermuara pada tingkat kesejahteraan karyawan yang diharapkan.

Lebih lanjut di uraikan oleh (Grant et al., 2013) bahwa kemampuan adaptasi terhadap teknologi merupakan salah satu faktor pemicu terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif. Pekerja yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik maka mereka juga dapat mengintegrasikan

kehidupan kerja dan pribadi dengan baik pula sehingga dalam jangka panjang kesejahteraan karyawan juga akan tercapai. Kemampuan adaptasi ini mencakup akses terhadap teknologi, kemampuan bekerja secara fleksibel, dan kompetensi individu.

Hubungan antara integrasi kehidupan kerja dan pribadi dengan kesejahteraan karyawan sangat penting karna dapat mempengaruhi kebahagiaan, produktivitas, dan keseimbangan hidup mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan yang cenderung menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung integrasi antara kehidupan kerja dan pribadi maka perusahaan tersebut tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memacu produktivitas dan inovasi dalam jangka panjang.

Work-Life Integration dan Produktivitas Kerja

Integrasi antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan suatu proses yang mencoba menggabungkan dan mengatur peran dan tanggung jawab di tempat kerja dengan aspek-aspek kehidupan pribadi seseorang. Hubungan yang seimbang dan sehat antara kehidupan kerja dan pribadi berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian (Dutraj & R. Sengupta, 2022) mengatakan bahwa dengan globalisasi dan peningkatan teknologi yang pesat, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi setiap karyawan dan pemberi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi tekanan mental mereka. Jika kesehatan mentalnya memuaskan, maka setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal dan hal ini mendorong terciptanya produktivitas kerja.

Dalam penelitian (Irawanto et al., 2021) mengemukakan temuannya bahwa sejak *work from home* (WFH) diterapkan di masa pandemic covid 19 banyak organisasi mulai

memberikan cara kerja baru untuk beradaptasi dengan perubahan ini secara efektif dengan menggunakan kebijakan *teleworking* atau bekerja dari rumah sehingga bekerja dari rumah sebagai ritme kerja baru dapat menopang kepuasan kerja sebagai suasana kerja saat ini bagi para pekerja. Menyikapi tatanan kolektivis, bekerja dari rumah dapat menjadi pertanda positif namun juga perlu diwaspadai bagi organisasi.

Lebih lanjut dikemukakan oleh (Adisa et al., 2017) Temuan ini menggarisbawahi peran penting teknologi atau secara khusus digambarkan dengan istilah *Mobile Information Tecnology Devives* (MITD) dalam hal pencapaian fleksibilitas (bagaimana, di mana, dan kapan pekerjaan dilakukan), yang penting untuk mencapai integrasi kehidupan kerja dan pribadi. Namun, penggunaan MITD telah mengaburkan pembagian antara ranah kerja dan non-kerja. Hal ini secara tidak sengaja telah memperpanjang jam kerja karyawan, mempengaruhi hubungan keluarga mereka, dan mempengaruhi kesehatan, produktivitas dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Hasil temuan ini menggarisbawahi bukti yang menunjukkan bahwa MITD mempunyai potensi untuk meningkatkan integrasi kehidupan kerja namun juga dapat menyebabkan konflik kehidupan kerja jika tidak dikelola dengan baik

Secara keseluruhan, integrasi yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi dapat membantu menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Dengan merasa bahagia dan puas dalam kehidupan pribadi, seseorang cenderung lebih produktif di tempat kerja. Mereka memiliki energi yang cukup, dapat fokus, dan memiliki motivasi yang tinggi. Peran teknologi sangat penting dalam mendukung upaya ini. Untuk itu, para pembuat kebijakan diharapkan mampu membuat strategi agar dapat meramu aturan

yang relevan agar pekerja mampu melakukan menyelesaikan tanggungjawabnya di waktu dan tempat yang berbeda.

SIMPULAN

Work life integration adalah konsep yang memadukan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dengan tujuan menciptakan harmoni yang lebih baik antara dua aspek tersebut. Fokus utama dalam penelitian ini adalah hubungan *work life integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja. Terdapat beberapa dampak positif dari *work life integration* terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas kerja yaitu (1) peningkatan produktivitas dapat di dilihat dengan karyawan yang menerapkan *work life integration* sering kali menunjukkan peningkatan produktivitas yang ditandai dengan adanya fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tanggung jawab, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dalam kondisi optimal dan mengurangi stress. (2) kinerja organisasi lebih baik, organisasi yang mendukung *work life integration* cenderung melihat peningkatan dalam kinerja karyawan. Seimbangnya waktu kerja dan waktu pribadi memungkinkan karyawan untuk merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya dan (3) Kesejahteraan karyawan, dengan adanya integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan merasa lebih baik dan tidak stress (*burnout*).

Peran teknologi menjadi sangat penting dalam terwujudnya integrasi kehidupan kerja dan pribadi karna teknologi memungkinkan otomatisasi banyak proses yang sebelumnya memerlukan input manual, meningkatkan efisiensi produksi dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas yang lebih strategis dan memuaskan. Selain itu, dengan teknologi, karyawan dapat bekerja dari lokasi mana pun, memberikan fleksibilitas dalam menyesuaikan jam kerja

dengan kebutuhan pribadi. Ini mendukung keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651–1671. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0222>
- Amah, O. E. (2021). Managing the negative effects of work-to-family and family-to-work conflicts on family satisfaction of working mothers' in Nigeria: the role of extended family support. *Community, Work & Family*, 24(3), 257–271. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1697646>
- Bardoel, E. A. (2006). *Work Life and Human Resource Development*. (& H. D. C. (Eds. . In P. Holland (ed.); 1 ed). Pearson Australia Group.
- Dutraj, R., & R. Sengupta, P. (2022). Employee Well-Being and Influences of it's various Factors. *Asian Journal of Management*, 335–344. <https://doi.org/10.52711/2321-5763.2022.00055>
- Dwi, R. ., & Esti, B. A. . (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perempuan Yang Sudah Menikah di PT. X. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(3), 447–459. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i3.208>
- Emily, M., Wang, S., Wang, D., Liu, A., & Kim, M. (Sunny). (2021). When work and life boundaries are blurred—P2P accommodation hosts' work-life integration and consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 99, 103074. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103074>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Henneman, A., Thornby, K.-A., & Bookstaver, B. (2022). Reflections on work-life integration post-pandemic: A perspective from pharmacy practice faculty. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(4), 393–396. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2022.03.001>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1221–1230. <https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23260>
- Kumar, S., Sarkar, S., & Chahar, B. (2023). A systematic review of work-life integration and role of flexible work arrangements. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 710–736. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2855>
- Mary, A. J. M., & Ramesh, V. (2021). An empirical study on the effect of work/family conflict to work-life integration (WLI). *Materials Today: Proceedings*, 37, 2279–2283.

- <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.07.721>
- Porter, A. D. L. (2014). *Manage your work, manage your life*. Harvard Business Review.
- Rachmawati, M., & Santoso, I. H. (2021). Work - Life Integration Pola Kerja Baru Pemicu Kelelahan Kerja: Adaptasi Baru Pada Masa Pandemi Covid – 19. *Jurnal Manajemen*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208>
- Rahim, B. N., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2020). Linking Work-Life Balance and Employee Well-Being: Do Supervisor Support and Family Support Moderate the Relationship? *International Journal of Business and Society*, 21(2), 588–606. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3273.2020>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Tso, H. H., & Parikh, J. R. (2019). Embracing social media in the era of work-life integration. *Clinical Imaging*, 58, 191–193. <https://doi.org/10.1016/j.clinimag.2019.07.011>
- Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-Life Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>
- Yadav, A., Pandita, D., & Singh, S. (2022). Work-life integration, job contentment, employee engagement and its impact on organizational effectiveness: a systematic literature review. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 509–527. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2021-0083>
- Zain, M. H., Pardede, K. O., Sukma, I., Darmastuti, I., & Ratnawati, I. (2024). Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan Di Organisasi : Tinjauan Sistematis. *Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital*, 519–537.