

STUDI KASUS WORK-LIFE BALANCE
KARYAWAN DI PERUSAHAAN TAMBANG
PT. PERTAMINA HULU ROKAN DI RIAU



ACC Untuk
Diujikan
20/09/2024

Tugas Akhir Skripsi

Disusun dan disajikan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Starta- 1 Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Hadi Putra Yuza 20311515

PROGRAM STUDI MANAJAMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2024

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 20 September 2024

Penulis



(Hadi Putra Yuza)

PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

STUDI KASUS WORK-LIFE BALANCE

KARYAWAN DI PERUSAHAAN TAMBANG

PT. PERTAMINA HULU ROKAN DI RIAU

Disusun Oleh:

Nama : Hadi Putra Yuza

NIM : 20311515

Dosen Pembimbing : Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E.,M.B.A

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 September 2024



Dosen

Pembimbing

Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

STUDI KASUS WORK-LIFE BALANCE

KARYAWAN DI PERUSAHAAN TAMBANG

PT. PERTAMINA HULU ROKAN DI RIAU

Disusun oleh : Hadi Putra Yuza

Nomor Mahasiswa : 20311515

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan
Dinyatakan Lulus Pada hari, tanggal: September 2024

Penguji/Pembimbing TA : Jaya Addin Linando S.E., M.B.A

Dr.rer.soc.oecPenguji : Andriyastuti Suratman, S.E.,M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**STUDI KASUS WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN DI PERUSAHAAN
TAMBANG PT. PERTAMINA HULU ROKAN DI RIAU**

Disusun oleh : Hadi Putra Yuza

Nomor Mahasiswa : 20311515

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan
Lulus pada hari, tanggal: Rabu, 18 Desember 2024

Penguji/Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA.,

Dr.rer.soc.oec. Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam
Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

STUDI KASUS *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN DI PERUSAHAAN TAMBANG PT. PERTAMINA HULU ROKAN DI RIAU

Hadi Putra Yuza

Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Email : hadiyuza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi *Work-Life Balance* di sektor pertambangan dengan fokus pada perusahaan Pertamina Hulu Rokan (PHR). delapan informan yang dipilih secara purposif terdiri dari karyawan berusia produktif antara 20 dan 60 tahun. Mereka diwawancarai melalui metode wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan produktivitas karyawan berkorelasi. Untuk menjaga keseimbangan, hal-hal seperti usia, ibadah, hobi, jenis kelamin, dan gaya hidup sehat sangat penting. perusahaan harus memberikan dukungan untuk melakukan ibadah, seperti memberikan waktu dan ruang yang memadai untuk melakukannya, karena ini dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Penelitian ini menyoroti perlunya perusahaan mengembangkan kebijakan yang fleksibel dan inklusif untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja, sehingga membantu mengurangi risiko kelelahan dan stres di lingkungan kerja yang penuh tantangan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Industri Pertambangan, Kesejahteraan Karyawan

CASE STUDY OF WORK-LIFE BALANCE OF EMPLOYEES IN MINING COMPANY PT. PERTAMINA HULU ROKAN IN RIAU

Hadi Putra Yuza

Faculty of Business and Economics, Islamic University of Indonesia.

Corresponding Author : hadiyuza@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore Work-Life Balance in the mining sector with a focus on the Pertamina Hulu Rokan (PHR) company. Eight purposively selected informants consisted of productive-aged employees between 20 and 60 years old. They were interviewed through in-depth interview methods. The results of the study indicate that work-life balance, job satisfaction, commitment to the organization, and employee productivity are correlated. To maintain balance, things like age, worship, hobbies, gender, and a healthy lifestyle are very important. Companies should provide support for performing worship, such as providing adequate time and space to do so, as this can help employees maintain a balance between their personal and work lives. This study highlights the need for companies to develop flexible and inclusive policies to support work-life balance, thereby helping to reduce the risk of burnout and stress in a challenging work environment.

Keywords: *Work-Life Balance, Mining Industry, Employee Welfare*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “STUDI KASUS *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN DI PERUSAHAAN TAMBANG PT. PERTAMINA HULU ROKAN DI RIAU” ini dengan baik. Dalam mempersiapkan dan juga menyelesaikan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan baik berupa bimbingan, moral, dan serta motivasi dari berbagai pihak yang membantu penulis menyelesaikan tugas skripsi ini, sehingga tugas akhir ini diselesaikan dengan lancar. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. **Allah SWT** tuhan semesta alam yang telah memberi kekuatan dan rahmatnya kepadahidup saya.
2. **Jaya Addin Linando S.E., M.B.A Dr.rer.soc.oec**, selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan dan memotivasi selama proses penulisan skripsi ini.
3. **Papa, Mama, Kakak**, dan **Adek** yang selalu memberi semangat, doa dan material kepada penulis, Selama proses penulisan skripsi ini.
4. **Aldafa Octariana**, yang telah menjadi sumber dukungan dan semangat tanpa henti kepada penulis. Motivasi, pengertian dan semangat yang di berikan selama penulisan skripsi ini agar tetap fokus. Terimakasih atas segala dukungan yang telah di berikan, serta kehadiran dan kasih sayang yang selalu menjadi semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang.....	15
1.2 Rumusan Masalah.....	23
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	26
2.1 Landasan Teori	26
2.1.1 Work-Life Balance	26
2.1.2 Karyawan Industri Tambang.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Pendekatan penelitian	32
3.2 Lokasi penelitian.....	33

3.2.1 Profil Perusahaan	34
3.3 Narasumber Penelitian	34
3.4 Instrumen Penelitian	36
3.4.1 Indikator Pengukuran Usia	37
3.4.2 Indikator Pengukuran Ibadah.....	38
3.4.3 Indikator Pengukuran Gender	38
3.4.4 Indikator Pengukuran Hobi.....	39
3.4.5 Indikator Pengukuran Gaya Hidup Sehat	39
3.5 Sumber Data Penelitian.....	39
3.5.1 Data Primer	40
3.5.2 Data Sekunder	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6.1 Wawancara dan Dokumentasi	41
3.7 Subjek Penelitian	42
3.8 Teknik Analisis Data.....	43
3.8.1 Pengumpulan Data (Data Collection).....	44
3.8.2 Reduksi Data	44
3.9 Uji Keabsahan Data	45
3.9.1 Uji Kredibilitas	45
3.9.2 Uji Transferability.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
4.1.1 Relevansi Narasumber	49

4.2 Hasil dan Pembahasan.....	50
4.2.1 Bagaimana work-life balance terhadap gaya hidup karyawan tambang di perusahaan	50
4.2.2 Work-Life Balance Berdasarkan Usia	51
4.2.3 Work-Life Balance Berdasarkan Ibadah	55
4.2.4 Work-Life Balance Berdasarkan Gender	58
4.2.5 Work-Life Balance Berdasarkan Hobi	62
4.2.6 Work-Life Balance Berdasarkan Gaya Hidup Sehat.....	66
4.2.7 Work-Life balance Terhadap Gaya Hidup Karyawan Tambang	71
4.2.8 Kebijakan Perusahaan	77
4.2.9 Temuan	78
4.2.10 Pembahasan.....	79
4.2.11 Kesimpulan	80
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
TRANSKRIP WAWANCARA.....	88
1. Pertanyaan Wawancara	88
2. Wawancara 1	90
3. Wawancara 2	93
4. Wawancara 3	96
5. Wawancara 4	99

6. Wawancara 5	103
7. Wawancara 6	107
8. Wawancara 7	112
9. Wawancara 8	116
10. Tabel Reduksi Narasumber 1 (Pendukung)	119
11. Tabel Reduksi Narasumber 2 (Utama)	121
12. Tabel Reduksi Narasumber 3 (Utama)	123
13. Tabel Reduksi Narasumber 4 (Utama)	125
14. Tabel Reduksi Narasumber 5 (Utama)	128
15. Tabel Reduksi Narasumber 6 (Utama)	130
16. Tabel Reduksi Narasumber 7 (Pendukung)	133
17. Tabel Reduksi Narasumber 8 (Utama)	136
18. Surat Pernyataan Wawancara	138
19. Lampiran Bukti Wawancara.....	146

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 informan	35
Tabel 4. 1 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Usia	54
Tabel 4. 2 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Ibadah	57
Tabel 4. 3 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Gender	61
Tabel 4. 4 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Hobi	65
Tabel 4. 5 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Gaya Hidup Sehat	69
Tabel 4. 6 Sumber dari hasil wawancara terhadap 8 narasumber	70
Tabel 4. 7 Hasil dan Pembahasan	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Lambang Perusahaan	33
Gambar 4. 1 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan usia	53
Gambar 4. 2 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan ibadah	56
Gambar 4. 3 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan gender	60
Gambar 4. 4 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan hobi.....	64
Gambar 4. 5 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan gaya hidup sehat.....	68

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi isu penting yang diperbincangkan di berbagai sektor industri. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan komitmen pribadi secara efektif tanpa mengorbankan salah satu aspek tersebut. Konsep ini menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang sering kali menimbulkan stres dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Greenhaus & Beutell, 1985). Industri pertambangan memiliki peran penting dalam perekonomian banyak negara, termasuk Indonesia. Selain memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), sektor ini juga menjadi sumber lapangan kerja bagi ribuan pekerja. Namun, karakteristik pekerjaan di industri ini sering kali menuntut jam kerja yang panjang, kondisi kerja yang keras, dan lokasi kerja yang terpencil, yang semuanya dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

PT Pertamina Hulu Rokan (PHR), salah satu perusahaan pertambangan migas terbesar di Indonesia, memainkan peran dalam industri energi nasional. Dalam industri yang padat karyawan dan menuntut performa tinggi, karyawan PHR menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan kehidupan pribadi adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan retensi tenaga kerja. Sebagian besar orang mengenal industri pertambangan karena jam kerja yang

panjang, tempat kerja yang sering terpencil, dan kebutuhan pekerja yang tinggi. Kondisi ini dapat menyebabkan stres kerja dan kelelahan, dan akhirnya berdampak negatif pada kehidupan pribadi karyawan, seperti gangguan kesehatan mental dan fisik, kurangnya waktu bersama keluarga, dan kurangnya kepuasan hidup secara keseluruhan. Karena kesulitan-kesulitan ini, perusahaan harus mengutamakan kesejahteraan karyawan agar mereka tetap produktif dan termotivasi. Penambang merasa penting untuk menjaga stabilitas pekerjaan dengan meningkatkan kesetiaan karyawan seiring dengan percepatan pertumbuhan ekonomi (Mardiana *et al.* 2023).

Karena operasi tambang berlangsung selama 24 jam, karyawan Pertamina Hulu Rokan (PHR) bekerja dengan sistem shift yang biasanya berlangsung 8 hingga 12 jam. Mereka yang bekerja di tempat yang jauh harus tinggal di kamp atau fasilitas khusus selama masa kerja mereka. Pola kerja mereka biasanya berputar, misalnya dua minggu kerja di lapangan dan dua minggu libur. Pengoperasian alat berat, pengawasan sumur minyak, pengeboran, dan pemeliharaan fasilitas produksi adalah tugas utama mereka. Mereka semua harus dilakukan sesuai dengan standar keselamatan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi prioritas utama, dan untuk mengurangi risiko kerja di lokasi tambang, karyawan harus dilatih secara teratur dan mematuhi standar K3 untuk mengurangi risiko kerja. Kerja tim yang solid, yang mencakup bidang seperti operasi, pemeliharaan, dan keselamatan, juga sangat penting untuk memastikan operasi berjalan dengan efisien dan aman di lapangan.

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi faktor krusial di tempat kerja modern, terutama karena tuntutan tanggung jawab profesional dan pribadi yang terus meningkat. Mempertahankan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat secara signifikan memengaruhi kesejahteraan, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Aruldoss *et al.*, 2022).

Di lingkungan kerja dengan jadwal yang ketat, seperti industri pertambangan, karyawan sering kali kesulitan menemukan waktu yang cukup untuk urusan pribadi, yang akhirnya menyebabkan stres dan kelelahan. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak lebih jauh pada kesehatan mental dan fisik mereka, sehingga mengurangi efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, menciptakan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi prioritas yang mendesak bagi organisasi (Waworuntu et al., 2022).

Salah satu fenomena yang sering terjadi akibat kurangnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi adalah kelelahan (*burnout*) karyawan. Kelelahan ini muncul ketika karyawan terus-menerus tidak dapat memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Jam kerja yang panjang, stres tinggi, dan lingkungan kerja yang menuntut memperburuk masalah ini, sehingga mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, keterlibatan yang rendah, dan dalam beberapa kasus, peningkatan tingkat *turnover* (Dodanwala & Santoso, 2022). Di industri seperti pertambangan, di mana operasi berjalan tanpa henti, tantangan ini semakin besar. Karyawan sering menghadapi kelelahan fisik dan tekanan mental, yang tidak hanya memengaruhi kehidupan pribadi mereka, tetapi juga mengurangi kinerja kerja mereka. Hal ini menekankan pentingnya intervensi yang disesuaikan untuk membantu karyawan mengelola kedua aspek kehidupan mereka dengan lebih baik. Dalam dunia kerja modern, *fenomena work-life balance* (LWB) semakin menjadi perhatian, termasuk di sektor pertambangan, di mana beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang sulit sering mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja dan kualitas hidup seseorang. Ini terutama berlaku di bidang yang membutuhkan tingkat

pekerjaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang ekstrem, seperti pertambangan (Greenhaus & Allen, 2011). Oleh karena itu, penting untuk melakukan penyelidikan lebih lanjut tentang komponen yang mempengaruhi keseimbangan tersebut dan bagaimana hal itu berdampak pada kesehatan karyawan di sektor pertambangan.

Pertamina Hulu Rokan memahami betapa pentingnya memiliki tempat kerja yang memungkinkan keseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan. Untuk meningkatkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karyawan, sejumlah inisiatif telah diluncurkan, termasuk program kesejahteraan karyawan dan lebih banyak fleksibilitas jam kerja. Namun, perusahaan masih menghadapi kendala dalam menerapkan kebijakan ini, terutama di lingkungan, perusahaan masih menghadapi kendala dalam memastikan kebijakan ini dapat diimplementasikan dengan efektif, terutama di lingkungan kerja yang bersifat operasi 24/7 seperti sektor pertambangan. Menurut Erwilfan *et al.* (2024), kelelahan dan ketidaknyamanan fisik, seperti nyeri punggung, dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan harus memberikan beban kerja yang memadai. Karena pekerja tambang cenderung mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, stres kerja juga berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Work-life balance (WLB) adalah konsep yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memadai. Keseimbangan ini penting untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres dan kejenuhan kerja (burnout). Dampak positif dari sektor pertambangan dapat diamati dari sudut pandang peluang kerja dan pendapatan. Penambangan berskala komersial memberikan peluang pekerjaan dan transfer keterampilan kepada lebih dari 2 juta

pekerja. Namun, selain dampak positif tersebut terdapat pula isu-isu kontroversial seperti masalah keuangan, keberlanjutan ekologis, dan keadilan sosial. Hal ini terutama berkaitan dengan kesejahteraan para karyawan (Adam, 2023).

Ekonomi Indonesia sangat bergantung pada pertambangan. Perkembangan Pertambangan 2018, 2019, dan 2020 Mengingat pertumbuhan pertambangan yang terus meningkat, para pekerja tambang terus berusaha untuk menjaga keamanan pekerjaan mereka dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap pekerjaan mereka. Untuk bertahan di tengah resiko kerja, pekerja tambang harus mampu mempertahankan kesetiaan mereka kepada pekerjaan mereka di tambang, menurut Sukandarrumidi, (2017). Karyawan dari berbagai kelompok usia memiliki kebutuhan dan prioritas yang berbeda terkait work-life balance. Misalnya, karyawan muda mungkin lebih fokus pada pengembangan karir dan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, sementara karyawan yang lebih tua mungkin lebih menghargai waktu luang untuk keluarga dan kegiatan pribadi (Kalliath & Brough, 2008). Perbedaan ini menunjukkan bahwa usia dapat memainkan peran penting dalam bagaimana karyawan mengelola *work-life balance* mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam cara karyawan dari berbagai usia mengelola *work-life balance*. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Twenge (2010) menemukan bahwa generasi milenial cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Sebaliknya, penelitian oleh Parkes & Langford (2008) mengungkapkan bahwa karyawan yang lebih tua seringkali memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dengan pekerjaan mereka dan mungkin merasa kesulitan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Penelitian lain oleh Haar *et al.* (2014) menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat

berefek pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih sedikit mengalami *burnout*.

Menurut Kusumawati & Linando (2024) stres kerja berdampak buruk pada keseimbangan hidup kerja (*work-life balance*). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin sulit bagi mereka untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, stres kerja juga mengurangi kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa ketika stres kerja meningkat, kepuasan kerja mereka menurun. Sebaliknya, penelitian ini juga menemukan bahwa keseimbangan hidup kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, jika karyawan mampu menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tingkat kepuasan kerja mereka akan lebih tinggi. Penelitian ini menekankan bahwa keseimbangan hidup kerja yang baik membantu meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan.

Selain *work-life balance* yang dapat berefek pada karyawan, perusahaan juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja karyawannya nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai (Isyandi, 2018). Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito (2019), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua hal yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat berefek pada mereka. Lingkungan kerja dapat mencakup alat perkakas yang dihadapi, tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Mardiana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang melingkupi tempat kerja karyawan dan dapat berefek pada cara mereka melakukan pekerjaan sehari-hari. Sunyoto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan

melakukan pekerjaan mereka setiap hari. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang persepsi, tantangan, dan strategi yang digunakan oleh karyawan dari berbagai kelompok usia dalam mengelola *work-life balance* mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan spesifik mengenai *work-life balance* terhadap usia karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen organisasi dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua karyawan.

Penelitian ini penting karena akan memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai *work-life balance* dalam konteks Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam merancang kebijakan dan praktik yang lebih inklusif dan adaptif, yang tidak hanya memperhatikan kebutuhan karyawan muda tetapi juga karyawan yang lebih tua. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Langkah pertama yang dilakukan oleh penulis adalah melakukan observasi awal terkait *work-life balance* di kalangan karyawan. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman awal tentang kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dialami oleh para karyawan, sekaligus untuk mengidentifikasi aspek-aspek penting yang relevan dengan topik penelitian ini.

Dari hasil observasi tersebut, penulis memperoleh berbagai informasi yang memberikan gambaran awal mengenai isu-isu *Work-Life Balance*, tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga keseimbangan tersebut, serta faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Informasi awal ini membantu penulis dalam menyusun daftar pertanyaan

wawancara yang relevan dan merumuskan daftar informan yang dianggap cocok untuk memberikan wawasan lebih mendalam. Setelah menyusun daftar pertanyaan dan menentukan informan, penulis melanjutkan ke tahap wawancara mendalam dengan para informan yang terpilih. Proses wawancara dilakukan dengan tujuan menggali lebih dalam pandangan, pengalaman, serta strategi yang digunakan oleh para informan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Melalui wawancara ini, penulis berusaha untuk memahami lebih jauh bagaimana karyawan memaknai *Work-Life Balance*, serta mengidentifikasi tantangan-tantangan khusus yang mereka hadapi dalam mencapai keseimbangan tersebut. Setelah tahap wawancara selesai, penulis mengumpulkan seluruh data yang telah diperoleh dan mulai menganalisisnya. Analisis data dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi pola, tema, dan kesimpulan yang dapat diambil dari pengalaman serta pandangan para informan. Hasil analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan laporan penelitian, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *work-life balance* dan implikasinya bagi kesejahteraan karyawan.

Melalui wawancara mendalam dengan karyawan, terungkap beberapa masalah terkait dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kesulitan dalam mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kehidupan pribadi mereka. Misalnya, salah satu informan, Pak Handoko, menyatakan "Sejak bergabung dengan perusahaan ini, saya merasakan tekanan yang cukup besar untuk memenuhi target kerja, sehingga sering kali saya harus mengorbankan waktu bersama keluarga." Pernyataan ini mencerminkan adanya ketidakseimbangan yang dirasakan oleh karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka. Selain itu, Mba Molina menambahkan

"Saya merasa stres karena jam kerja yang panjang dan tidak ada waktu untuk diri sendiri. Ini membuat saya sulit untuk fokus dan produktif di tempat kerja." Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa masalah *work-life balance* di PT. Pertamina Hulu Rokan bukan hanya sekadar isu individu, tetapi juga keseluruhan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai dampak dari ketidakseimbangan kerja dan kehidupan terhadap karyawan, serta mencari solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan di tempat kerja karyawan di perusahaan pertambangan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan di tempat kerja karyawan di perusahaan pertambangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam teoritik, praktis dan bagi pihak lain :

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini akan memperkaya literatur tentang *work-life balance* dengan menambahkan perspektif karyawan dari berbagai usia. Hal ini penting karena sebagian besar literatur yang ada mungkin tidak cukup membahas perbedaan usia secara mendalam. Menyediakan data empiris yang dapat membantu mengembangkan teori

terkait dengan perbedaan antar generasi dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana *work-life balance* dipersepsikan dan dikelola oleh karyawan dari berbagai usia. Memberikan wawasan tentang bagaimana konteks budaya dan ekonomi di Indonesia. *work-life balance* yang dapat dibandingkan dengan konteks di negara lain untuk studi lintas budaya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung *work-life balance* bagi karyawan dari berbagai usia, seperti fleksibilitas kerja, cuti tambahan, atau program kesejahteraan. Data dari penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan muda dan tua, terutama dalam manajemen waktu, manajemen stres, dan keterampilan kerja yang fleksibel. Dengan memahami kebutuhan *work-life balance* dari berbagai kelompok usia, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan retensi karyawan.

3. Manfaat bagi Pihak Lain

Memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya *work-life balance* dan strategi untuk mencapainya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Menyediakan data empiris yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi kerja, dan studi organisasi. Memberikan informasi yang berguna bagi pembuat kebijakan di tingkat pemerintah atau organisasi nirlaba yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, yang dapat digunakan untuk

mengembangkan kebijakan publik yang mendukung *work-life balance*. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh lembaga pendidikan untuk mengembangkan kurikulum yang lebih baik dalam program studi manajemen, sumber daya manusia, dan psikologi industri, dengan fokus pada pentingnya *work-life balance*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) adalah kondisi di mana individu mampu mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga tidak terjadi konflik yang berlebihan antara kedua aspek tersebut. Menurut Greenhaus & Allen (2011), *Work-Life Balance* mencerminkan tingkat di mana seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis.

Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial adalah mereka yang menunjukkan investasi waktu dan komitmen yang setara baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial akan memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, yang akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, terutama bagi mereka yang melakukan (Irma & Yusuf, 2020). Dampak positif dari keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial tidak hanya terbatas pada peningkatan keterlibatan karyawan, tetapi juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan yang mereka capai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasa lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih termotivasi. Mereka memiliki energi dan waktu yang cukup untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial, menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga, dan menjalani hobi atau minat pribadi mereka.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi ini terutama dirasakan oleh karyawan yang

mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka, seperti yang disampaikan oleh (Irma & Yusuf, 2020). Mereka yang berhasil menemukan keseimbangan ini biasanya mampu mengelola waktu mereka dengan efektif, menetapkan prioritas yang jelas, dan menghindari kelelahan atau burnout. Dengan demikian, mereka tidak hanya menjadi lebih produktif di tempat kerja tetapi juga lebih puas dan terpenuhi dalam kehidupan pribadi mereka. Secara keseluruhan, karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Organisasi yang mendukung keseimbangan ini melalui kebijakan dan praktik yang fleksibel cenderung melihat peningkatan dalam kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, dan retensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup kerja yang sehat adalah kunci untuk keberhasilan jangka panjang baik bagi karyawan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Azizah (2022) "keseimbangan hidup kerja" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan cara mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi atau keluarga dan pekerjaan. Se jauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka karyawan akan menganggap bahwa mereka telah mencapai keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka. Jika tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja, karyawan dapat kehilangan harmoni antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Mereka mengalami kesulitan untuk menikmati kehidupan mereka, yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu luang untuk diri sendiri dan keluarga. Selain itu, hal ini dapat menyebabkan kualitas kerja dan kemampuan karyawan menurun. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga dapat berdampak negatif pada kualitas kerja dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan yang terus-menerus merasa

tertekan dan tidak memiliki cukup waktu untuk memulihkan diri cenderung mengalami penurunan produktivitas. Mereka mungkin menjadi kurang fokus, mudah membuat kesalahan, dan kurang termotivasi untuk mencapai target pekerjaan.

Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan ini dapat mengarah pada penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka mungkin mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan hidup kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mendukung keseimbangan hidup kerja karyawan mereka. Ini dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif, seperti menawarkan fleksibilitas kerja, memberikan dukungan untuk kesejahteraan karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang menghargai waktu pribadi. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan tetapi juga mendorong produktivitas yang lebih baik. Keseimbangan hidup kerja yang baik adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan, di mana karyawan dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal Azizah (2022).

Menurut Pratama & Setiadi (2021), ada beberapa elemen yang dapat digunakan untuk menilai hubungan kerja-kehidupan, yang mencakup berbagai aspek yang menggambarkan interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Salah satu elemen tersebut adalah pekerjaan berefek pada kehidupan pribadi (*Work interference with personal life*). Elemen ini menggambarkan sejauh mana tuntutan dan tekanan pekerjaan seseorang, mengganggu, atau bahkan merusak aspek-aspek kehidupan pribadinya. Ini bisa mencakup waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan yang mengurangi waktu yang bisa dihabiskan dengan keluarga, teman, atau untuk aktivitas pribadi. Dampak negatif dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi bisa berupa stres,

kelelahan, dan berkurangnya kualitas hubungan interpersonal di luar pekerjaan. Elemen berikutnya adalah kehidupan pribadi berefek pada pekerjaan (*Personal life interference with work*). Elemen ini menggambarkan sejauh mana masalah atau tanggung jawab dalam kehidupan pribadi seseorang berefek di tempat kerja. Misalnya, masalah keluarga, kesehatan pribadi, atau tanggung jawab sosial dapat mengalihkan perhatian seseorang dari tugas-tugas pekerjaan, mengurangi konsentrasi, dan menurunkan produktivitas. Dampak ini bisa terlihat dalam bentuk ketidakhadiran, keterlambatan, atau penurunan kualitas kerja. Selain itu, ada juga dimensi pekerjaan kehidupan pribadi (*Work interference with personal life*) yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan seseorang berefek pada kehidupannya di luar pekerjaan. Elemen ini menekankan pada interaksi dua arah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana masing-masing dapat saling membentuk pengalaman individu secara keseluruhan. Hal ini mencakup bagaimana beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan dapat berdampak pada kebahagiaan, kesejahteraan, dan kepuasan hidup seseorang di luar lingkungan kerja.

Dengan memahami elemen-elemen ini, organisasi dan individu dapat lebih baik mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Strategi untuk meningkatkan hubungan kerja-kehidupan dapat mencakup fleksibilitas kerja, dukungan dari manajemen, program kesejahteraan karyawan, dan pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini. Peningkatan hubungan kerja-kehidupan tidak hanya berdampak positif pada karyawan tetapi juga pada kesejahteraan keseluruhan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas dalam jangka panjang.

2.1.2 Karyawan Industri Tambang

Karyawan tambang adalah orang-orang yang bekerja di pertambangan, melakukan berbagai tugas mulai dari ekstraksi batubara hingga pengolahan dan pengangkutan produk tambang. Mereka bekerja di lingkungan yang seringkali berisiko tinggi dari segi keselamatan fisik dan kesehatan, dan seringkali berada di lokasi terpencil dengan kondisi kerja yang sulit. Oleh karena itu, penelitian sumber daya manusia di industri ini berfokus pada kesejahteraan, motivasi, dan keselamatan Karyawan tambang. Karyawan terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan standar efektivitas lainnya. Penelitian oleh Palinggi (2020) menemukan bahwa alat yang berguna untuk menilai dan mempromosikan karyawan. Menurut Irwan (2017), kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh unit kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, salah satu masalah paling penting yang dihadapi organisasi adalah masalah karyawan.

Perusahaan juga harus memastikan bahwa lingkungan kerja karyawannya nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai (Isyandi, 2018). Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito (2019) lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai semua hal yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat memengaruhi mereka. Lingkungan kerja dapat mencakup alat perkakas yang dihadapi, tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, kerjanya baik secara individu maupun kelompok. Namun, Mardiana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka setiap hari.

Salah satu dari banyak variabel yang memengaruhi seorang pekerja adalah keseimbangan kerja-hidup, yang berarti bahwa seorang pekerja dapat menyeimbangkan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka (McDonald & Bradley,

2005). Kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan komitmen keluarga serta tanggung jawab tambahan di luar pekerjaan dan kegiatan lain dikenal sebagai *work-life balance*. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan, tetapi pekerja yang tidak memilikinya berisiko kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, penting bagi sebuah organisasi atau lembaga untuk memperhatikan keseimbangan pekerjaan untuk mencegah stres bagi karyawan (Salwan *et al.*, 2019).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus tunggal yang berfokus pada satu organisasi, dengan PT. Pertamina Hulu Rokan sebagai subjek penelitian. Unit analisis penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan. Selain itu penulis juga berpendapat bahwa dengan metode yang dipilih memberikan ilmu tersendiri. menurut Creswell (2015) prosedur-prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan empat jenis strategi yaitu: wawancara, observasi, dokumentasi, dan audio-visual. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian yang dilakukan ialah studi kasus. Creswell (2015) menjelaskan bahwa penelitian studi kasus adalah pendekatan kualitatif yang penelitiannya mengeksplorasi kehidupan nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau berbagai sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *work-life balance* karyawan di PT Pertamina Hulu Rokan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) sebagai subjek penelitian. Alasan pemilihan PHR adalah karena perusahaan ini berperan penting dalam sektor minyak dan gas bumi di Indonesia, khususnya dalam operasional di Blok Rokan, yang merupakan salah satu blok minyak terbesar dan paling produktif di Indonesia. PHR tidak hanya memberikan kontribusi terhadap produksi minyak

nasional tetapi juga menjalankan misi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan energi nasional secara berkelanjutan dan menjaga lingkungan sesuai dengan standar nasional dan internasional. Sebagai anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero), PHR memiliki visi menjadi perusahaan minyak dan gas yang berdaya saing global. PHR berkomitmen dalam peningkatan produksi minyak dan gas melalui implementasi teknologi canggih dan praktik ramah lingkungan. Peran manajemen di PHR sangat penting, khususnya dalam membimbing karyawan untuk menghadapi tantangan *work-life balance* dalam lingkungan kerja yang intensif dan dinamis.

3.2 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina Hulu Rokan (PHR), sebuah perusahaan yang bergerak di sektor minyak dan gas bumi di Indonesia. PHR beroperasi di Blok Rokan, Provinsi Riau, yang merupakan salah satu blok minyak terbesar dan paling produktif di Indonesia. Blok ini memiliki beberapa lapangan utama, seperti lapangan minyak Duri, Minas, dan Bekasap, yang menjadi sumber utama produksi minyak nasional.



Gambar 3. 1 Lambang Perusahaan

3.2.1 Profil Perusahaan

PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero), perusahaan minyak dan gas milik negara Indonesia. PHR didirikan untuk menjalankan aktivitas eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi di Blok Rokan, yang terletak di Provinsi Riau. Blok Rokan dikenal sebagai salah satu blok minyak terbesar dan paling produktif di Indonesia, dengan kontribusi terhadap produksi minyak nasional. PHR resmi mengambil alih pengelolaan Blok Rokan pada 9 Agustus 2021, menggantikan PT Chevron Pacific Indonesia (CPI) yang sebelumnya mengelola blok tersebut selama lebih dari 50 tahun. Pengambilalihan ini merupakan bagian dari upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kemandirian energi nasional serta memaksimalkan pengelolaan sumber daya alam melalui perusahaan nasional. Setelah akuisisi ini, PHR terus meningkatkan kegiatan eksplorasi dan produksi minyak di lapangan-lapangan utama, seperti Minas, Duri, dan Bekasap.

Visi dan misi perusahaan yang merupakan bagian dari PT Pertamina (Persero), PHR memiliki visi untuk menjadi perusahaan minyak dan gas yang berdaya saing global serta mampu memenuhi kebutuhan energi nasional secara berkelanjutan. Misi PHR meliputi peningkatan produksi minyak dan gas, implementasi teknologi canggih dalam operasi eksplorasi dan produksi, serta penerapan praktik-praktik ramah lingkungan yang sesuai dengan standar nasional dan internasional.

3.3 Narasumber Penelitian

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian di mana peneliti secara sengaja memilih individu atau kelompok yang memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik ini tidak bertujuan untuk menghasilkan

sampel yang representatif dari populasi, melainkan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan mendalam (Campbell et al., 2020). Penelitian ini menggunakan sampel narasumber karyawan PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) yang dipilih berdasarkan kriteria jabatan, lama bekerja, dan pengalaman dalam menghadapi tantangan work-life balance di lingkungan kerja. Berikut adalah profil singkat masing-masing narasumber

Tabel 3. 1 informan

Nama Karyawan	Jabatan	Lama Bekerja
Yusmedi	<i>Supervisor GS4</i>	20 tahun
Fauzi	<i>Senior Operation</i>	15 tahun
Antasari	<i>Organizational development</i>	2 tahun
Wahyu	<i>K3</i>	3 tahun
Molina	<i>Data Specialist</i>	2 tahun
Rozi	<i>staff</i>	5 tahun
Handoko	<i>analyst</i>	10 tahun
Efrizal	<i>Mechanical maintenance</i>	20 tahun

Sumber : data diolah Primer (2024)

Peneliti mewawancarai 6 orang informan utama dari berbagai unit dan divisi perusahaan Pertamina Hulu Rokan (PHR), yaitu Fauzi, Antasari, Wahyu, Molina Rozi, dan Handoko. Para informan utama ini dipilih karena memiliki pengalaman kerja yang relevan dan beragam di PHR, yang memungkinkan penelitian mendapatkan wawasan mendalam mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada berbagai level dan fungsi. Selain itu, dua informan pendukung, Yusmedi dan Efrizal, juga diwawancarai. Kedua informan pendukung ini dipilih berdasarkan pertimbangan lama bekerja mereka yang

lebih dari 20 tahun, sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih kaya terkait perubahan dinamika keseimbangan kehidupan kerja di industri ini.

Para informan berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Sebagian besar informan telah bergabung dengan PHR dalam dua tahun terakhir dan mengikuti berbagai program pelatihan serta adaptasi lingkungan kerja. Jumlah waktu wawancara bervariasi, tetapi rata-rata adalah sekitar 25 menit. Setelah mewawancarai 6 informan utama dan 2 informan pendukung, peneliti memutuskan untuk menghentikan wawancara karena tidak ditemukan variasi dalam tanggapan mereka terhadap pertanyaan yang diajukan. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang telah terkumpul memadai untuk menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif.

Metode *purposive* digunakan untuk pengambilan sampel. Metode ini dipilih karena penelitian membutuhkan informan dengan karakteristik khusus yang relevan dengan masalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Informan berasal dari usia produktif (20-60 tahun), baik laki-laki maupun perempuan, serta bekerja di perusahaan tambang lainnya di Indonesia. Peneliti mendapatkan informan di luar PHR melalui rekomendasi kolega yang memiliki kenalan karyawan di perusahaan tambang lainnya, sehingga data yang diperoleh memberikan gambaran yang luas dan mendalam terkait topik yang diteliti.

3.4 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen wawancara sebagai alat utama untuk mengumpulkan data. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk menggali lebih jauh tentang pengalaman dan pandangan responden terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Sugiyono (2017) menyatakan bahwa menggunakan manusia sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif

adalah satu-satunya pilihan. Karena segala sesuatunya tidak memiliki bentuk yang jelas. Masalah penelitian, fokusnya, metodenya, hipotesisnya, dan hasil yang diharapkan semuanya belum ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Semua ini masih perlu dikembangkan selama penelitian. Dalam situasi yang mungkin tidak pasti dan tidak jelas itu, peneliti adalah satu-satunya cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan di PT Pertamina Hulu Rokan menghadapi dan menyesuaikan diri dengan tantangan work-life balance. Penelitian ini berfokus pada adaptasi karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta dukungan yang diberikan perusahaan melalui kebijakan manajemen karir yang relevan. Berikut adalah pedoman wawancara yang disusun untuk narasumber utama:

3.4.1 Indikator Pengukuran Usia

1. Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?
2. Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?
3. Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?
4. Apakah Anda merasa perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini pada usia Anda saat ini?
5. Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

3.4.2 Indikator Pengukuran Ibadah

1. Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah Anda dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?
2. Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?
3. Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat tengah sibuk di pekerjaan?
4. Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan Anda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?
5. Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah Anda?

3.4.3 Indikator Pengukuran Gender

1. Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?
2. Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?
3. Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?
4. Bagaimana dampak peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?
5. Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

3.4.4 Indikator Pengukuran Hobi

1. Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk hobi-hobi Anda?
2. Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda?
3. Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?
4. Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?
5. Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

3.4.5 Indikator Pengukuran Gaya Hidup Sehat

1. Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?
2. Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?
3. Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?
4. Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?
5. Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

3.5 Sumber Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data utama dari penelitian ini diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh karyawan Pertamina Hulu Rokan. ini dapat digunakan sebagai sumber untuk menganalisis masalah utama. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dan ditemukan sendiri oleh peneliti, menurut pendapat Sugiyono, (2018). Sumber data utama penelitian ini berasal dari wawancara dengan subjek penelitian. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi dari subjek yang dipilih sesuai dengan kriteria penelitian. Peneliti tidak hanya melakukan wawancara, tetapi mereka juga membuat dokumentasi. Dokumentasi ini digunakan sebagai bukti bahwa wawancara dilakukan melalui media *Zoom*.

3.5.2 Data Sekunder

Data yang dapat digunakan sebagai referensi untuk memperkuat data disebut data sekunder. Contoh data sekunder termasuk buku referensi, dokumentasi, jurnal, internet, dan wawancara dengan karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan adalah salah satu contohnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif, yang berbasis pada filsafat postpositivisme atau enterpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah. Peneliti adalah instrumen utama dalam penelitian ini, dan teknik pengumpulan data digunakan secara triangulasi (menggabungkan observasi, wawancara, dan dokumentasi). Data yang dikumpulkan cenderung kualitatif, dan analisis data dilakukan secara induktif atau kualitatif.

Peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Proses wawancara yang dilakukan peneliti dan informan melalui aplikasi *Zoom*, sebuah platform digital tatap muka. Peneliti mengumpulkan data

dari wawancara dengan sejumlah responden yang terkait dengan subjek penelitian. Subjek penelitian, responden yang dipilih, berfungsi sebagai sumber utama untuk mendapatkan tanggapan dan informasi yang diperlukan. Sesuai dengan definisi Amirin (1989) wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada orang-orang yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Metode ini memungkinkan para peneliti untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan spesifik tentang subjek penelitian mereka.

Menurut Sugiyono (2018) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan menggunakan metode yang mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih apa yang penting untuk dipelajari, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami oleh orang lain dan diri sendiri. Moleong (2017) menyatakan bahwa analisis data adalah proses pengorganisasian dan pengurutan data pada polakategori dan satuan uraian dasar. Tujuan dari proses ini adalah untuk menemukan tema yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis kerja yang diusulkan.

3.6.1 Wawancara dan Dokumentasi

Peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Proses wawancara yang dilakukan peneliti dan informan melalui aplikasi *Zoom*, sebuah *platform* digital tatap muka. Peneliti mengumpulkan data dari wawancara dengan sejumlah responden yang terkait dengan subjek penelitian. Subjek penelitian, responden yang dipilih, berfungsi sebagai sumber utama untuk mendapatkan tanggapan dan informasi yang diperlukan. Sesuai dengan definisi Amirin (1989) wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada orang-orang yang memenuhi kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Metode ini memungkinkan

para peneliti untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan spesifik tentang subjek penelitian mereka.

3.7 Subjek Penelitian

Konsep *Work-Life Balance* (WLB), atau keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, adalah pusat penelitian ini. Dalam hal ini, karyawan Pertamina Hulu Rokan (PHR) adalah subjek penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana karyawan sebuah organisasi menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Penelitian ini berfokus pada karyawan Pertamina Hulu Rokan (PHR). Penelitian ini akan mempelajari bagaimana karyawan mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau *work-life balance*, dan bagaimana kebijakan perusahaan terkait Usia, Ibadah, Gender, Hobi, dan gaya hidup sehat memengaruhi keseimbangan tersebut. Untuk

Tujuan penelitian ini, informan diwawancarai sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi yang tepat dan relevan dengan subjek penelitian. Pertamina Hulu Rokan (PHR) merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang bergerak di sektor hulu minyak dan gas bumi, dengan fokus utamapada kegiatan eksplorasi dan produksi. PHR mengambil alih pengelolaan Blok Rokan, salah satu blok minyak terbesar dan paling produktif di Indonesia, pada 9 Agustus 2021 dari PT Chevron Pacific Indonesia (CPI). Blok Rokan yang terletak di Provinsi Riau ini memiliki sejumlah lapangan minyak utama seperti Duri, Minas, dan Bekasap, yang berkontribusi terhadap produksi minyak nasional. Pengambilalihan Blok Rokan oleh PHR merupakan bagian dari strategi pemerintah Indonesia untuk memperkuat peran nasional dalam pengelolaan sumber

daya alam, serta untuk mengoptimalkan produksi energi guna memenuhi kebutuhan nasional yang terus meningkat.

Dalam menjalankan operasionalnya, PHR berfokus pada kegiatan eksplorasi untuk menemukan cadangan minyak baru, serta peningkatan produksi dari lapangan eksisting melalui berbagai inisiatif seperti pengeboran sumur baru dan penerapan teknologi *Enhanced Oil Recovery* (EOR). Selain itu, PHR juga melakukan perbaikan infrastruktur dan pemeliharaan sumur guna menjaga keberlanjutan produksi di masa depan. Sebagai perusahaan yang berkomitmen terhadap pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan, PHR menerapkan berbagai praktik ramah lingkungan serta mematuhi regulasi lingkungan yang berlaku. Di samping itu, PHR juga aktif dalam menjalankan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang fokus pada pemberdayaan masyarakat lokal di sekitar wilayah operasinya, khususnya dalam bidang kesehatan, pendidikan, dan lingkungan.

Kolaborasi erat dengan Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) memastikan bahwa PHR dapat mencapai target produksi nasional serta mematuhi berbagai regulasi yang berlaku dalam sektor hulu migas. Melalui visi menjadi perusahaan hulu migas yang berdaya saing global, PHR berkomitmen untuk terus meningkatkan produksi minyak dan gas bumi secara efisien dan berkelanjutan. Blok Rokan sendiri memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan energi nasional, mengingat kontribusinya yang besar terhadap total produksi minyak di Indonesia. Pengelolaan yang baik dari Blok Rokan oleh PHR diharapkan dapat terus mendukung kebutuhan energi nasional dan memastikan keberlanjutan produksi migas di masa depan.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang

diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang perlu dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh individu dan orang lain (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah studi kasus untuk menganalisis *work-life balance* karyawan di PT. Pertamina Hulu Rokan. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi secara mendalam dalam konteks nyata, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang ada dalam keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

3.8.1 Pengumpulan Data (Data Collection)

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, atau kombinasi keduanya (triangulasi). Banyak data dikumpulkan dalam waktu sehari-hari, jika tidak berbulan-bulan. Pada awalnya, peneliti memeriksa situasi sosial dan subjek yang diteliti. Mereka dapat memperoleh data yang sangat beragam karena semua yang mereka lihat dan dengar direkam.

3.8.2 Reduksi Data

Seiring dengan perkembangan peneliti di bidang, jumlah data yang akan dikumpulkan akan semakin besar, kompleks, dan rumit. Untuk alasan ini, data harus segera dianalisis melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan memilih hal-hal yang paling penting, memfokuskan pada hal-hal yang paling penting, dan mencari tema dan polanya. Akibatnya, data yang telah direduksi akan

memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melanjutkan dan menemukannya saat diperlukan.

1. Interpretasi Data: peneliti tidak hanya mengidentifikasi tema, tetapi juga berusaha untuk memahami makna di balik pengalaman tersebut. Peneliti akan merenungkan bagaimana konteks sosial, budaya, dan organisasi pada pengalaman individu.
2. Penyusunan Narasi: Hasil analisis akan disusun dalam bentuk narasi yang menggambarkan pengalaman karyawan. Narasi ini akan mencakup kutipan langsung dari wawancara untuk memberikan suara kepada informan dan memperkuat temuan penelitian.
3. Verifikasi Temuan: Untuk memastikan keakuratan dan validitas temuan, peneliti dapat melakukan triangulasi dengan membandingkan hasil analisis dengan data sekunder atau melakukan wawancara tambahan dengan informan lain.

Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam dan kontekstual mengenai bagaimana karyawan di sektor pertambangan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3.9 Uji Keabsahan Data

Untuk uji keabsahan data dalam penelitian ini, beberapa teknik berikut diterapkan guna memastikan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh:

3.9.1 Uji Kredibilitas

Uji Kredibilitas adalah proses dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan benar-benar menggambarkan atau realitas yang sedang diteliti. Menurut Creswell (2015) Kredibilitas dalam

penelitian kualitatif setara dengan validitas internal dalam penelitian kuantitatif, uji kredibilitas dijabarkan dengan cara sebagai berikut:

.1. Triangulasi Data

Triangulasi yakni pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dimana triangulasi ini terbagi menjadi tiga yaitu sumber, teknik dan waktu. Teknik ini merupakan suatu penggabungan dari berbagai pengumpulan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai narasumber yang memiliki latar belakang dan pengalaman berbeda di PT Pertamina Hulu Rokan. Dalam penelitian ini, sumber data utama adalah karyawan dari berbagai posisi dan departemen yang memiliki pengalaman kerja yang beragam. Informasi dari karyawan dengan jabatan berbeda (misalnya, staf, supervisor, dan manajer) memperkaya pemahaman tentang bagaimana *work-life balance* diterapkan dan dirasakan di berbagai level organisasi.

2. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Untuk meningkatkan validitas, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

Wawancara Mendalam : Dilakukan terhadap karyawan untuk memahami pandangan mereka tentang *work-life balance*, tantangan yang dihadapi, serta dampak kebijakan perusahaan terhadap kesejahteraan pribadi.

Observasi : Peneliti melakukan observasi di lingkungan kerja untuk melihat langsung bagaimana kebijakan *work-life balance* diimplementasikan dalam keseharian karyawan.

Dokumentasi : Dokumen perusahaan, seperti kebijakan HR terkait *work-life balance*,

laporan program kesejahteraan, digunakan sebagai data tambahan untuk memvalidasi informasi dari wawancara dan observasi.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada berbagai waktu, misalnya selama shift kerja yang berbeda, untuk memahami bagaimana karyawan mengelola *work-life balance* dalam konteks jadwal yang bervariasi. Hal ini relevan di PT Pertamina Hulu Rokan, yang memiliki jadwal shift yang ketat, dan membantu mengidentifikasi perbedaan pengelolaan keseimbangan kerja pada shift pagi, siang, atau malam.

Dengan menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang valid dan akurat mengenai *work-life balance* di PT Pertamina Hulu Rokan, memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang praktik dan tantangan keseimbangan kerja di perusahaan.

3.9.2 Uji *Transferability*

Dalam penelitian ini, validasi data dilakukan dengan menggunakan metode *Peer Debriefing*, sesuai dengan saran dari Creswell (2017). *Peer debriefing* adalah teknik dalam penelitian kualitatif di mana peneliti berdiskusi dengan seorang ahli di bidang penelitian mereka. Tujuannya adalah untuk mendapatkan masukan, memeriksa kembali hasil penelitian, dan membantu peneliti menyadari asumsi yang mungkin mereka miliki selama proses penelitian. Dengan cara ini, keandalan dan validitas data yang dihasilkan dari wawancara dan observasi dapat lebih terjamin. Peneliti berkonsultasi dengan ahli dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Ahli ini memberikan masukan yang membantu memperbaiki interpretasi data, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Dalam konteks penelitian tentang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) di industri

pertambahan, *peer debriefing* sangat berguna. Teknik ini membantu memastikan bahwa temuan yang diperoleh benar-benar menggambarkan cara karyawan mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka. Selain meningkatkan validitas data, metode ini juga memperkaya keseluruhan proses penelitian dengan wawasan tambahan yang lebih mendalam.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) adalah salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero), yang merupakan perusahaan minyak dan gas negara Indonesia. PHR berfokus pada kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas di wilayah Rokan, Riau. Perusahaan ini memiliki sejarah panjang dalam industri migas Indonesia, dengan operasi yang telah berlangsung selama beberapa dekade. PHR dikenal sebagai salah satu kontributor utama dalam penyediaan energi di Indonesia, dan berkomitmen untuk menerapkan praktik keberlanjutan dalam operasionalnya.

Sejarah Perusahaan Pertamina Hulu Rokan didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah Indonesia untuk mengelola sumber daya alam secara lebih efisien dan berkelanjutan. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini telah berinvestasi dalam teknologi dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas dan keselamatan kerja. PHR juga berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, dengan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, guna memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di industri migas yang terus berkembang.

4.1.1 Relevansi Narasumber

Dalam penelitian ini, narasumber yang diwawancarai adalah karyawan dari berbagai unit dan divisi di PT Pertamina Hulu Rokan. Mereka dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan keterlibatan dalam program pelatihan yang relevan dengan topik *work-life balance*.

1. Posisi Narasumber: Narasumber terdiri dari karyawan dengan berbagai posisi, mulai dari staf junior hingga manajer. Hal ini memberikan perspektif yang beragam mengenai bagaimana *work-life balance* diterapkan di berbagai level dalam organisasi.
2. Pengalaman dan Latar Belakang: Sebagian besar narasumber telah bergabung dengan PHR dalam dua tahun terakhir dan telah mengikuti berbagai program pelatihan. Pengalaman mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadikan mereka relevan untuk memberikan wawasan tentang tantangan dan strategi dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
3. Keterlibatan dalam Penelitian: Dengan melakukan wawancara mendalam, peneliti dapat menggali pengalaman subjektif narasumber mengenai *work-life balance*, serta bagaimana kebijakan perusahaan pada kesejahteraan mereka. Hal ini penting untuk memahami konteks sosial dan budaya di dalam perusahaan yang dapat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4.2 Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas temuan dari wawancara dengan narasumber penting dan pendukung untuk mendapatkan informasi akurat dan untuk mengkonfirmasi jawaban dari narasumber. Hasil wawancara dikompilasi dan dibahas dengan referensi artikel yang relevan pada poin berikut:

4.2.1 Bagaimana *work-life balance* terhadap gaya hidup karyawan tambang di perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, ditemukan bahwa *work-life balance* terhadap gaya hidup karyawan tambang. ini dapat dikategorikan menjadi beberapa aspek utama, yaitu: keseimbangan berdasarkan usia, keseimbangan dalam

ibadah, keseimbangan terhadap hobi, keseimbangan gender, dan gaya hidup sehat.

4.2.2 *Work-Life Balance* Berdasarkan Usia

Mayoritas informan menyatakan bahwa perusahaan memberikan dukungan yang cukup baik dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan seperti keseimbangan berdasarkan usia dianggap sebagai elemen penting dalam menjaga *work-life balance*. Sebagai contoh, informan Yusmedi menyebutkan bahwa

“Iya sangat penting karena keharmonisan dalam lingkungan kerja bisa membuat kerja lebih bagus dan tentu nya hasil pekerjaan juga akan lebih bagus.” (Yusmedi, 02/07/2024, 16.10 via meeting zoom)

Dengan terciptanya keharmonisan, lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan mendukung. Hal ini membantu setiap individu untuk bekerja secara lebih fokus dan efisien, sehingga produktivitas tim secara keseluruhan meningkat. Informan lain seperti Fauzi juga menyampaikan pernyataan :

“Saya merasa seiring bertambahnya usia membuat kita dituntut untuk bisa lebih *fleksibel* dalam bekerja karena kita juga di luar lingkungan kerja harus bisa mempersiapkan diri sewaktu memasuki masa purnabakti.” (Fauzi, 06/07/2024, 19.40 via meeting zoom)

Seiring bertambahnya usia, seseorang sering kali menghadapi berbagai tanggung jawab, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Oleh karena itu, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan perubahan dalam pekerjaan menjadi sangat penting. Informan lain seperti Handoko juga berpendapat bahwa:

“Tentu, mas. Karyawan muda sering lebih *fleksibel* dan bisa bekerja lebih lama, sementara yang lebih tua biasanya lebih fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mereka mungkin sudah memiliki

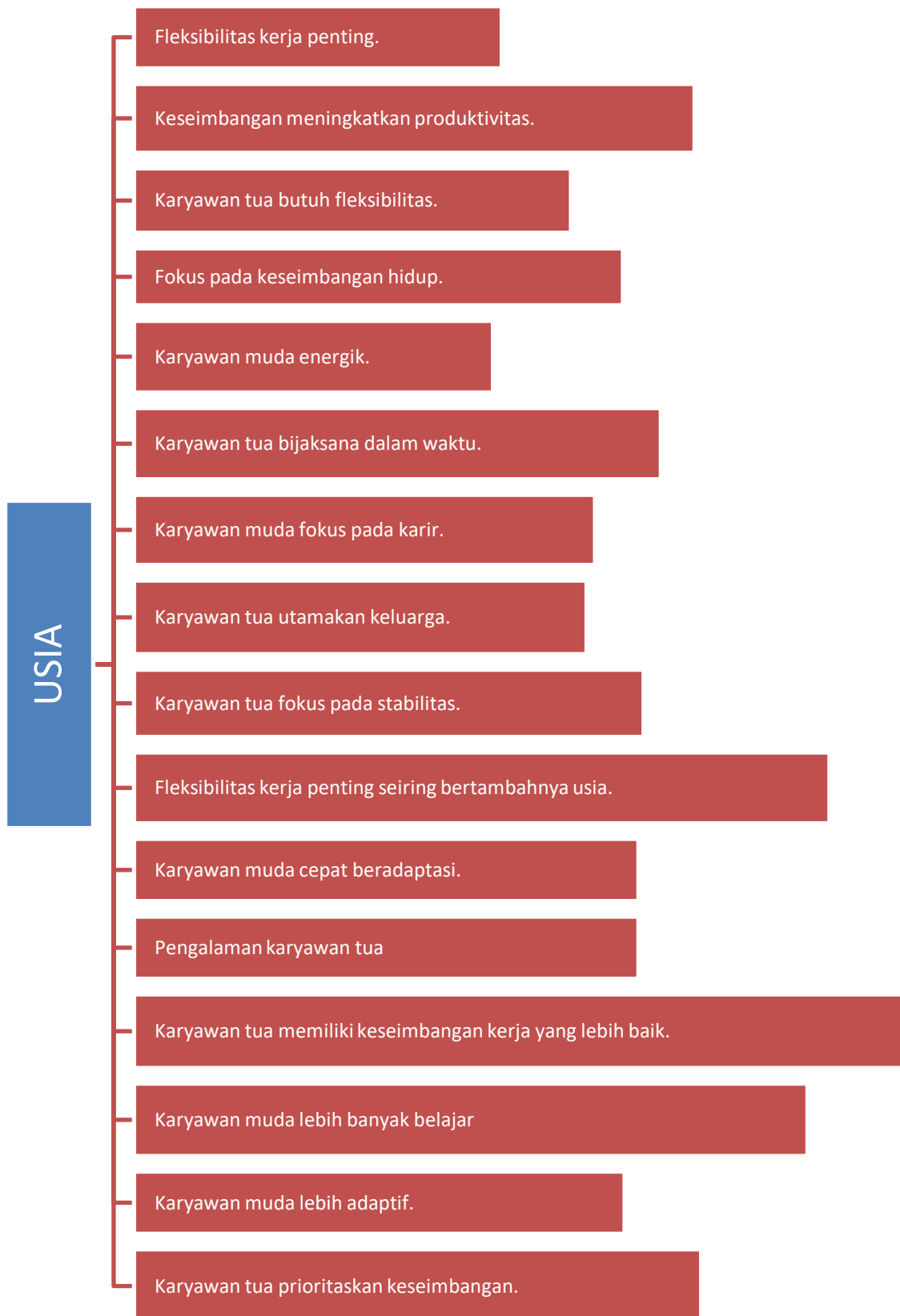
tanggung jawab keluarga yang lebih besar.” (Handoko,04/07/2024, 14.05 via meeting zoom)

Perbedaan prioritas dan gaya kerja antara karyawan muda dan senior, yang sering kali dipengaruhi oleh tahap kehidupan dan tanggung jawab masing-masing,informan Rozi juga berpendapat bahwa:

“Seiring bertambahnya usia, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk membimbing yang muda, Mas. Kita perlu fleksibilitas agar bisa fokus mengayomi mereka, dan tentu juga menjaga diri kita sendiri.” (Rozi,14,07,2024, 19.02 via meeting zoom)

Dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang yang lebih senior merasa terpanggil untuk membimbing rekan kerja yang lebih muda. Ini mencakup memberikan arahan, berbagi wawasan, dan menjadi teladan yang baik untuk membantu mereka berkembang dalam karier. ini juga di perkuat dengan adanya pengalaman informanlain dalam keseimbangan usia.

Gambar 4. 1 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan usia



Sumber : data diolah Primer (2024)

Tabel 4. 1 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Usia

Kategori	Usia Muda	Usia Tua
Fleksibilitas	Fleksibilitas kerja penting.	Karyawan tua butuh fleksibilitas.
Energi dan Adaptasi	Karyawan muda energik.	Karyawan tua bijaksana dalam waktu.
Fokus dan Prioritas	Karyawan muda fokus pada karir.	Karyawan tua utamakan keluarga.
Stabilitas	Karyawan muda cepat beradaptasi.	Karyawan tua fokus pada stabilitas.
Produktivitas	Keseimbangan meningkatkan produktivitas.	Fleksibilitas kerja penting seiring usia.
Pembelajaran	Karyawan muda lebih banyak belajar.	Pengalaman karyawan tua.
Adaptasi dan Kehidupan	Karyawan muda lebih adaptif.	Karyawan tua memiliki keseimbangan kerja lebih baik.
Keseimbangan Hidup	Fokus pada keseimbangan hidup.	Karyawan tua prioritaskan keseimbangan.

Pada tabel diatas, dapat diinterpretasikan bahwa Karyawan muda umumnya memiliki energi yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang cepat. Mereka lebih fokus untuk mengejar karier serta terus meningkatkan keterampilan melalui pembelajaran. Keterbukaan terhadap perubahan menjadi keunggulan mereka, karena hal ini memungkinkan mereka untuk mempelajari keterampilan baru dengan lebih cepat dan efisien, sehingga lebih siap menghadapi dinamika di lingkungan kerja. Selain itu, fleksibilitas kerja menjadi faktor penting bagi karyawan muda karena membantu mereka mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Fleksibilitas ini juga berperan dalam mendukung produktivitas mereka, sehingga mereka dapat tetap fokus pada pengembangan karier dan berkembang secara optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Karyawan muda cenderung lebih adaptif, fokus pada pengembangan karier, dan energik dalam belajar hal baru. Sebaliknya, karyawan tua lebih berorientasi pada stabilitas, fleksibilitas, dan

keseimbangan hidup yang mendukung produktivitas mereka. Dengan memahami perbedaan ini, perusahaan dapat merancang kebijakan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan usia, seperti fleksibilitas untuk karyawan senior dan peluang belajar untuk karyawan muda.

4.2.3 Work-Life Balance Berdasarkan Ibadah

Selain itu berdasarkan keseimbangan dalam ibadah informan Molina memiliki pendapat :

“Saya mengintegrasikan waktu ibadah dengan jadwal kerja dengan merencanakan waktu secara efisien dan berbicara dengan tim untuk memastikan jadwal yang *fleksibel*. Saya memanfaatkan waktu istirahat dan menyusun prioritas tugas sehingga ibadah tidak mengganggu produktivitas. Dengan pendekatan ini, saya dapat memenuhi kewajiban spiritual sambil tetap menjaga kerja.” (Molina, 12/07/2024, 20.13 via meeting zoom)

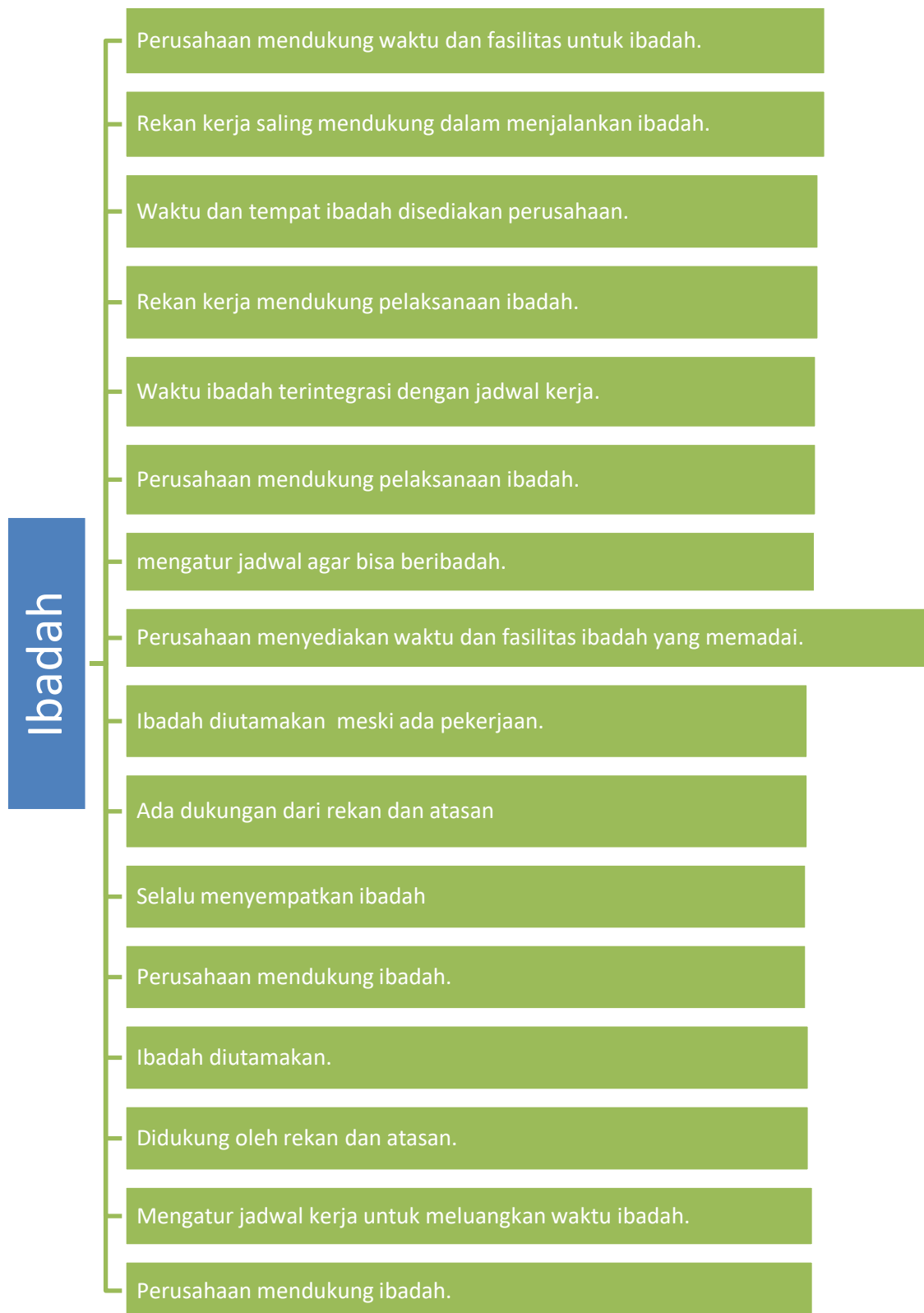
Dengan pendapat yang di sampaikan Molina ini juga di perkuat dengan pendapat yang di miliki oleh Efrizal, Efrizal mengatakan:

“Ya, perusahaan cukup *fleksibel* dalam hal ini, Mas. Mereka menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta fasilitas ibadah yang memadai, sehingga kami bisa beribadah tanpa khawatir mengganggu pekerjaan.” (Efrizal, 18/07/2024, 14 . 23 via meeting zoom)

Dengan menyediakan waktu istirahat yang cukup, perusahaan memungkinkan karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental mereka. Hal ini meningkatkan produktivitas dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Dan juga Antasari juga berpendapat:

“ Rekan kerja dan atasan saya mendukung apabila melakukan ibadah pada awal waktu” Hal ini sangat baik karena dengan merencanakan waktu dengan *fleksibel* agar ibadah juga berjalan dengan lancar.” (Antasari, 02/07/2024, 19.01 via meeting zoom)

Gambar 4. 2 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan ibadah



Sumber : data diolah Primer (2024)

Tabel 4. 2 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Ibadah

Kategori	Hasil
Dukungan Perusahaan	<ul style="list-style-type: none">• Perusahaan mendukung waktu dan fasilitas untuk ibadah.• Waktu dan tempat ibadah disediakan perusahaan.• Perusahaan mendukung pelaksanaan ibadah.• Perusahaan menyediakan waktu dan fasilitas ibadah yang memadai.• Perusahaan mendukung ibadah.
Dukungan Rekan dan Atasan	<ul style="list-style-type: none">• Rekan kerja saling mendukung dalam menjalankan ibadah.• Rekan kerja mendukung pelaksanaan ibadah.• Ada dukungan dari rekan dan atasan.• Didukung oleh rekan dan atasan.
Integrasi Waktu Ibadah dan Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Waktu ibadah terintegrasi dengan jadwal kerja.• Mengatur jadwal agar bisa beribadah.• Mengatur jadwal kerja untuk meluangkan waktu ibadah.• Ibadah diutamakan meski ada pekerjaan• Selalu menyempatkan ibadah.• Ibadah diutamakan.

Berdasarkan tabel reduksi hasil wawancara diatas,, ditemukan bahwa perusahaan menunjukkan dukungan yang signifikan terhadap kegiatan ibadah karyawan. Dukungan ini mencakup penyediaan waktu dan fasilitas yang memadai untuk ibadah serta memastikan adanya tempat ibadah di lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang religius dan nyaman bagi karyawan.

Selain itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan juga menjadi faktor penting dalam pelaksanaan ibadah. Adanya kolaborasi dan saling mendukung antar individu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memungkinkan karyawan untuk menjalankan ibadah tanpa

hambatan.

Integrasi waktu ibadah dengan jadwal kerja menjadi perhatian utama, di mana perusahaan dan karyawan sama-sama berupaya untuk menyesuaikan jadwal sehingga ibadah tetap dapat dijalankan meski di tengah kesibukan pekerjaan. Karyawan juga terlihat berinisiatif dalam mengatur waktu kerja agar tetap bisa beribadah, menunjukkan bahwa ibadah memiliki prioritas tinggi dalam kehidupan mereka.

4.2.4 Work-Life Balance Berdasarkan Gender

Berdasarkan keseimbangan dalam Gender informan juga berpendapat bahwa Ada beberapa informan yang melihat bahwa pekerja pria dan wanita berbeda dalam mengendalikankeseimbangan hidup mereka, seperti Wahyu yang berpendapat:

“Iya, ada sih. Wanita biasanya harus lebih pintar ngatur waktu, apalagi kalau juga punya tanggung jawab rumah tangga. Pria mungkin lebih fokus ke kerjaan, tapi sekarang juga banyak kok pria yang mulai ikut ngatur urusan rumah, jadi mulai lebih seimbang.” (Wahyu, 03/07/2024, 13.21 via meeting zoom)

Wanita sering kali menghadapi tuntutan untuk mengelola tanggung jawab ganda, baik di tempat kerja maupun di rumah. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih cerdas dalam mengatur waktu agar semua tanggung jawab dapat terpenuhi dengan baik. Dan juga pendapat dari informan Molina yang berpendapat bahwa:

“Iya mas, sering kali ada perbedaan dalam preferensi antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Wanita seringkali lebih memprioritaskan fleksibilitas untuk mengatasi tanggung jawab keluarga, sementara pria mungkin lebih fokus pada aspek karier dan pengembangan profesional, seperti itu mas.” (Molina, 12/07/2024, 20.20 via meeting zoom)

Wanita sering kali memprioritaskan fleksibilitas kerja untuk mengelola tanggung jawab keluarga, seperti merawat anak, mengatur rumah tangga, atau mendukung pasangan. Hal ini mencerminkan kebutuhan mereka untuk

menyeimbangkan peran profesional dan personal secara harmonis. Dan informan Efrizal juga berpendapat:

“Iya, biasanya wanita lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, ini sangat bergantung pada situasi individu masing-masing. Beberapa pria juga mulai menyadari pentingnya menjaga keseimbangan yang sama.”(Efrizal, 18/07/2024, 14.29 via meeting zoom)

Dan ini pendapat informan mengenai keseimbangan Gender di perusahaan. Berdasarkan pendapat para informan, dapat disimpulkan bahwa ada persepsi bahwa pekerja pria dan wanita berbeda dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Gambar 4. 3 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan gender



Sumber : data diolah Primer (2024)

Tabel 4. 3 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Gender

Kategori Gender	Hasil
Wanita	<ul style="list-style-type: none">• Wanita fokus pada keseimbangan kerja dan rumah.• Wanita lebih baik mengatur waktu.• Wanita butuh fleksibilitas untuk keluarga.• Wanita lebih perhatian pada keseimbangan hidup.• Fleksibilitas kerja bantu wanita.• Wanita lebih kreatif dalam manajemen waktu.• Wanita prioritaskan keseimbangan hidup.• Wanita lebih mengutamakan keluarga.
Pria	<ul style="list-style-type: none">• Pria lebih terlibat dalam pekerjaan.• Pria fokus pada karier.• Pria fokus pada pengembangan profesional.• Pria fokus pada karier.• Pria fokus pada pencapaian karier.• Pria fokus pada pengembangan profesional.
Perbandingan Gender	<ul style="list-style-type: none">• Pendekatan waktu berbeda antara gender.• Perbedaan dalam pengaturan prioritas.

Berdasarkan tabel reduksi hasil wawancara diatas, terlihat perbedaan fokus antara pria dan wanita dalam konteks pekerjaan dan keseimbangan hidup. Wanita cenderung lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka mengutamakan fleksibilitas waktu agar dapat mengurus keluarga dan menjaga keseimbangan hidup. Selain itu, wanita dianggap lebih baik dan kreatif dalam manajemen waktu, yang membantu mereka memenuhi tuntutan kerja sekaligus tanggung jawab pribadi.

Sementara itu, pria cenderung lebih fokus pada pengembangan profesional dan pencapaian karier. Pria menunjukkan keterlibatan yang lebih intens dalam pekerjaan serta memprioritaskan karier sebagai tujuan utama mereka. Hal ini mencerminkan adanya pola pikir yang lebih terfokus pada pengembangan profesional jangka panjang.

Perbandingan gender menunjukkan adanya perbedaan pendekatan dalam pengaturan waktu dan prioritas. Wanita lebih menekankan fleksibilitas serta keseimbangan hidup, sedangkan pria lebih berorientasi pada pekerjaan dan karier. Perbedaan ini menegaskan perlunya kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja agar dapat mengakomodasi kebutuhan kedua gender secara adil dan efektif di lingkungan kerja.

4.2.5 Work-Life Balance Berdasarkan Hobi

Informan juga berpendapat mengenai keseimbangan terhadap hobi, banyak memiliki pendapat masing-masing mengenai hal ini, seperti yang di katakan Handoko yang sudah merencanakan jadwal dengan baik,

“Saya biasanya merencanakan jadwal dengan baik, Mas. Dengan cara ini, saya bisa memastikan bahwa ada waktu untuk pekerjaan dan juga waktu untuk hobi saya. Ini membantu saya merasa lebih seimbang dan bahagia.” (Handoko, 04/07/2024, 14.13 via meeting zoom)

Dan informan lainjuga memiliki pendapat lain mengenai hobi, seperti informan Wahyu yang berpendapat bahwa hobi yang dia miliki sangat membantu untuk mengurangi stress kerja:

“Hobi saya, seperti olahraga dan membaca, sangat membantu saya mengatasi stres. Mereka memberi saya waktu untuk melepaskan tekanan dan mengisi ulang energi, sehingga saya bisa kembali bekerja dengan lebih fokus.” (Wahyu, 03/07/2024, 13.30 via meeting zoom)

Dan juga informan Rozi memiliki pendapat bahwa hobi di salurkan hanya pada hari libur saja:

“Hobi saya biasanya saya salurkan ketika libur, Mas. Saat bekerja, saya fokus pada pekerjaan, tapi saat libur, saya memanfaatkan waktu untuk hobi saya.” (Rozi, 14/07/2024, 19.18 via meeting zoom)

Seperti yang ditunjukkan oleh para informan tersebut, dapat disimpulkan

bahwa karyawan memiliki berbagai cara untuk menyeimbangkan pekerjaan dan hobi mereka. Menjaga keseimbangan ini dianggap penting untuk produktivitas dan kesejahteraan mental.

Gambar 4. 4 Mind map Work-Life Balance Berdasarkan hobi



Sumber : data diolah Primer (2024)

Tabel 4. 4 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Hobi

Kategori	Hasil
Hobi dan Manfaat Kesehatan Mental	<ul style="list-style-type: none">• Hobi mengurangi stres.• Hobi menjaga keseimbangan mental.• Hobi penting untuk kesehatan mental.• Melepaskan stres kerja.
Hobi dan Keseimbangan Hidup	<ul style="list-style-type: none">• Hobi penting untuk keseimbangan hidup.• Waktu untuk hobi demi kesejahteraan• Waktu untuk hobi di luar kerja.• Kebebasan mengejar hobi di luar jam kerja.
Fleksibilitas Waktu untuk Hobi	<ul style="list-style-type: none">• Fleksibilitas waktu untuk hobi.• Fleksibilitas waktu untuk hobi.• Waktu fleksibel untuk hobi.
Dukungan Perusahaan	<ul style="list-style-type: none">• Perusahaan mendukung hobi karyawan.• Dukungan perusahaan untuk hobi.
Hobi dan Produktivitas	<ul style="list-style-type: none">• Hobi meningkatkan produktivitas.
Hobi dan Relasi Sosial	<ul style="list-style-type: none">• Hobi membangun relasi sosial.

Berdasarkan Tabel reduksi hasil wawancara dan klasifikasi diatas, hobi memainkan peran signifikan dalam keseimbangan hidup, kesehatan mental, dan produktivitas karyawan. Manfaat kesehatan mental dari hobi terlihat melalui pernyataan bahwa hobi dapat mengurangi stres, menjaga keseimbangan mental, dan melepaskan tekanan akibat pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa hobi berperan sebagai mekanisme coping yang efektif dalam menjaga stabilitas psikologis.

Dari segi keseimbangan hidup, memiliki waktu untuk mengejar hobi, baik di luar jam kerja maupun dalam keseharian, dipandang penting untuk meningkatkan kesejahteraan. Fleksibilitas waktu menjadi faktor kunci agar karyawan dapat menyalurkan minatnya terhadap hobi tanpa mengganggu tanggung jawab kerja. Fleksibilitas waktu juga disebutkan berkali-kali sebagai dukungan penting yang memungkinkan karyawan memiliki ruang untuk

mengejar aktivitas favorit mereka. Hal ini sejalan dengan peran dukungan perusahaan, di mana perusahaan yang mendukung kegiatan hobi karyawan berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan karyawan.

Selain itu, hobi dinilai mampu meningkatkan produktivitas dengan memberikan waktu pemulihan mental yang berdampak positif pada kinerja. Hobi juga berfungsi sebagai sarana membangun relasi sosial, yang dapat memperkuat hubungan antarindividu dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Secara keseluruhan, wawancara ini mengindikasikan bahwa hobi memiliki dampak yang luas dan positif terhadap kesejahteraan mental, keseimbangan hidup, produktivitas, serta dukungan relasional di lingkungan kerja. Dukungan perusahaan dan fleksibilitas waktu menjadi faktor penunjang yang krusial untuk memaksimalkan manfaat tersebut.

4.2.6 Work-Life Balance Berdasarkan Gaya Hidup Sehat

Selanjutnya, Sebagian besar informan menekankan bahwa Gaya Hidup Sehat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Informan Yusmedi menyampaikan:

“Menjaga gaya hidup sehat seperti Membagi waktu istirahat dan melakukan aktifitas.” (Yusmedi, 02/07/2024, 16.17 via meeting zoom)

Menjaga gaya hidup sehat tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan fisik, tetapi juga untuk kesehatan mental dan emosional. Ini berkontribusi pada peningkatan energi, fokus, dan produktivitas, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Dan informan lain seperti Fauzi juga berpendapat:

“Dengan hidup sehat saya akan mendapatkan penilaian dari tim medis yang dalam besarnya kenaikan gaji setiap tahunnya yang tentu akan menambah kualitas kesehatan saya dari sisi psikis.” (Fauzi, 06/07/2024, 19.44 via meeting zoom)

Menjalani gaya hidup sehat, seperti menjaga pola makan, berolahraga, dan istirahat

yang cukup, dapat meningkatkan hasil pemeriksaan kesehatan dari tim medis. Penilaian yang baik ini dapat menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam evaluasi kinerja karyawan. Dan informan Molina memiliki pendapat:

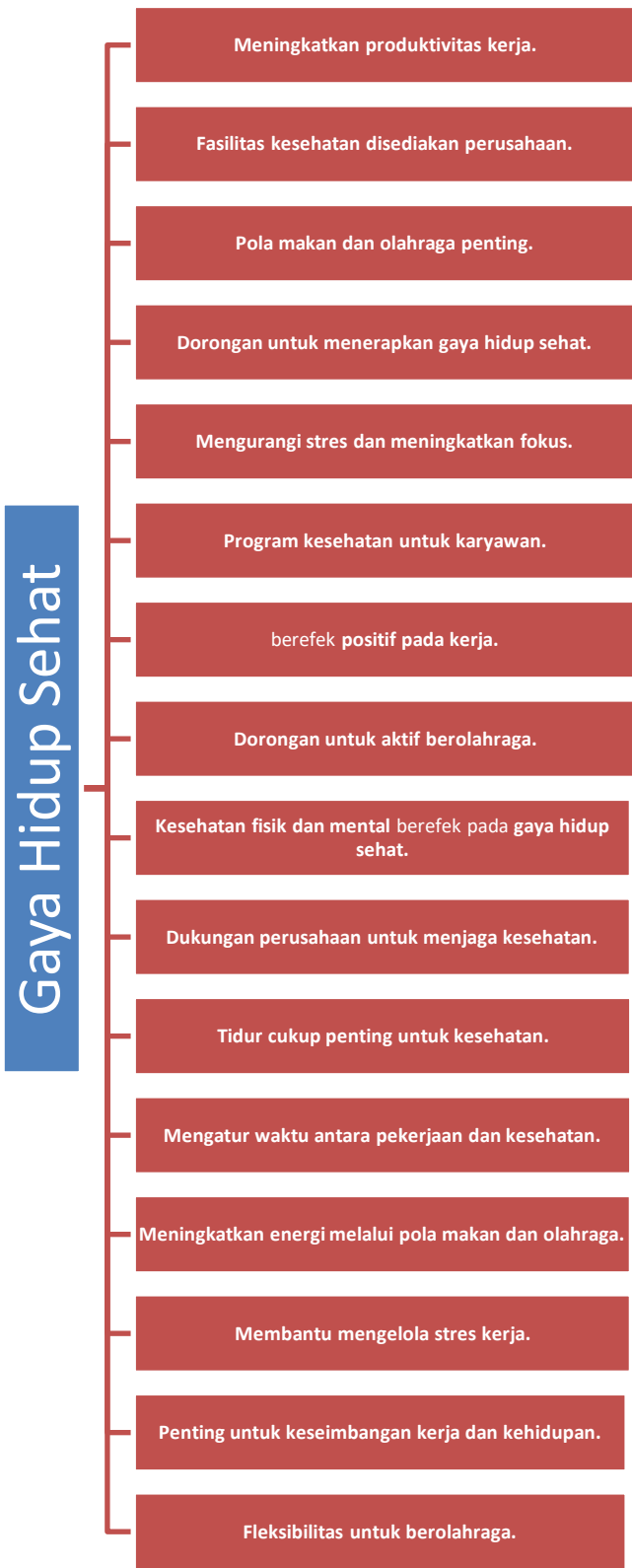
“iya mas, Tidur yang cukup sangat penting dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan. Kualitas tidur yang baik membantu memulihkan energi, meningkatkan konsentrasi, dan mengurangi stres, yang semuanya berdampak positif pada kesejahteraan pribadi. Tanpa tidur yang cukup, sulit untuk menjaga produktivitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.” (Molina, 12/07/2024, 20.35 via meeting zoom)

Dan informan Wahyu yang berpendapat bahwa:

“Kebiasaan hidup sehat seperti rutin berolahraga dan makan makanan bergizi membuat saya merasa lebih bertenaga dan fokus. Dengan kondisi tubuh yang baik, saya bisa lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa lebih baik secara keseluruhan, Mas.” (Wahyu, 03/07/2024, 13.35 via meeting zoom)

Berdasarkan pendapat para informan, dapat disimpulkan bahwa gaya hidup sehat memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Karyawan menekankan pentingnya manajemen waktu yang baik untuk aktivitas, olahraga rutin, tidur yang cukup, dan pola makan sehat.

Gambar 4. 5 *Mind map Work-Life Balance* Berdasarkan gaya hidup sehat



Sumber : data diolah Primer (2024)

Tabel 4. 5 Reduksi Hasil Wawancara Kategori Gaya Hidup Sehat

Kategori	Hasil
Produktivitas dan Fokus Kerja	<ul style="list-style-type: none">• Meningkatkan produktivitas kerja.• Mengurangi stres dan meningkatkan fokus.• Berefek positif pada kerja.
Pola Makan dan Olahraga	<ul style="list-style-type: none">• Pola makan dan olahraga penting.• Meningkatkan energi melalui pola makan dan olahraga.• Dorongan untuk aktif berolahraga.
Kesehatan Fisik dan Mental	<ul style="list-style-type: none">• Kesehatan fisik dan mental berefek pada gaya hidup sehat.• Membantu mengelola stres kerja.• Tidur cukup penting untuk kesehatan.
Dukungan dan Fasilitas Perusahaan	<ul style="list-style-type: none">• Fasilitas kesehatan disediakan perusahaan.• Program kesehatan untuk karyawan.• Dukungan perusahaan untuk menjaga kesehatan.
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	<ul style="list-style-type: none">• Penting untuk keseimbangan kerja dan kehidupan.• Mengatur waktu antara pekerjaan dan kesehatan.• Fleksibilitas untuk berolahraga.
Dorongan untuk Gaya Hidup Sehat	<ul style="list-style-type: none">• Dorongan untuk menerapkan gaya hidup sehat.

Berdasarkan tabel reduksi hasil wawancara dan klasifikasi diatas, menunjukkan bahwa penerapan gaya hidup sehat memiliki dampak signifikan pada produktivitas, keseimbangan hidup, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Dari aspek produktivitas dan fokus kerja, gaya hidup sehat dikaitkan dengan peningkatan performa kerja, pengurangan stres, dan peningkatan fokus, yang berdampak positif pada efektivitas pekerjaan. Penerapan pola makan dan olahraga yang seimbang menjadi salah satu fondasi utama gaya hidup sehat. Pernyataan yang menekankan pentingnya pola makan dan olahraga, serta dorongan untuk aktif berolahraga, menunjukkan bahwa menjaga kebugaran fisik berdampak

pada peningkatan energi dan kesejahteraan karyawan.

Kesehatan fisik dan mental juga menjadi perhatian penting, di mana cukup tidur dan kemampuan mengelola stres kerja berkontribusi terhadap kualitas hidup karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek mental dan fisik saling berkaitan dalam mendukung gaya hidup sehat secara menyeluruh. Dukungan perusahaan memainkan peran krusial dalam mendorong penerapan gaya hidup sehat melalui fasilitas kesehatan, program kesehatan, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dukungan ini mencerminkan komitmen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Terakhir, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi elemen kunci dalam penerapan gaya hidup sehat. Fleksibilitas waktu untuk berolahraga dan pengaturan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kesehatan memungkinkan karyawan untuk menjaga kebugaran fisik dan mental mereka. Secara keseluruhan, wawancara ini menegaskan bahwa gaya hidup sehat bukan hanya berpengaruh pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keseimbangan hidup karyawan. Dukungan perusahaan dan dorongan untuk menerapkan kebiasaan sehat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Tabel 4. 6 Sumber dari hasil wawancara terhadap 8 narasumber

ASPEK	HASIL YANG DITEMUKAN
Usia	1. Fleksibilitas Bagi Karyawan Muda 2. Perbedaan Prioritas Karyawan
Ibadah	1. Perusahaan memberi waktu istirahat untuk beribadah 2. Perencanaan yang baik
Gender	1. Wanita lebih fokus ke hidupan pribadi dan tanggung jawab rumah tangga 2. Pria lebih fokus terhadap karir

Hobi	1. Mengurangi stress kerja 2. Melakukan hobi di hari libur
Gaya Hidup Sehat	1. menjaga produktifitas dan kesejahteraan 2. Aspek gaya hidup sehat

Sumber : data diolah Primer (2024)

4.2.7 *Work-Life balance* Terhadap Gaya Hidup Karyawan Tambang

Hasil wawancara menunjukkan bahwa *work-life balance* (WLB) memiliki dampak terhadap gaya hidup karyawan tambang. Ada kemungkinan bahwa keseimbangan antara beberapa elemen yang dibahas usia, ibadah, hobi, gender, dan gaya hidupsehat sangat penting untuk produktivitas kerja dan kesejahteraan pribadi.

Keseimbangan berdasarkan Usia, Karyawan muda, terutama Generasi Milenial dan Gen Z, sangat membutuhkan fleksibilitas kerja karena mereka mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Mereka biasanya menghargai kesempatan untuk berkembang, serta kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Schroth (2019), generasi muda mengharapkan kebebasan dan fleksibilitas di tempat kerja. Karyawan muda lebih mudah mempersiapkan masa depan mereka, seperti pensiun, karena fleksibilitas ini. Karyawan yang lebih tua lebih berfokus pada menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, Karyawan senior lebih memprioritaskan fleksibilitas karena bertambahnya tanggung jawab, baik di tempat kerja maupun di rumah. Untuk mempertahankan produktivitas dan mengayomi generasi muda di tempat kerja, fleksibilitas ini diperlukan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Zacher *et al.* (2018) menemukan bahwa karyawan yang lebih tua cenderung memprioritaskan keseimbangankehidupan kerja daripada kemajuan karir.

Keseimbangan dalam Ibadah, Perusahaan yang merencanakan ibadah dengan

baik berusaha untuk memastikan bahwa ibadah karyawan tidak mengganggu tugas kerja mereka. Dengan memberikan fleksibilitas untuk waktu ibadah, menyediakan fasilitas ibadah yang memadai di tempat kerja, dan mengatur jadwal kerja yang tidak bertabrakan dengan waktu ibadah, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2015) menemukan bahwa tempat kerja yang memungkinkan karyawannya untuk berpartisipasi dalam praktik spiritual menghasilkan peningkatan produktivitas dan kesejahteraan psikologis. Perencanaan ibadah bagi karyawan berarti menyesuaikan jadwal dan kebijakan perusahaan agar karyawan dapat melakukan ibadah tanpa mengganggu pekerjaan mereka. Salah satu langkah penting dalam perencanaan ini adalah menyediakan ruang ibadah khusus di kantor, memberikan fleksibilitas waktu bagi karyawan untuk beribadah, dan mengatur jadwal kerja agar tidak bertabrakan dengan waktu ibadah, terutama bagi karyawan Muslim. Hal ini senada dengan temuan penelitian Linando (2024) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang diperlukan oleh karyawan Muslim adalah waktu dan tempat untuk beribadah. Tujuannya adalah untuk membuat tempat kerja yang ramah dan mendukung keseimbangan antara kehidupan spiritual dan profesional karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Smith (2019) menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah dapat menghasilkan peningkatan produktivitas.

Keseimbangan Gender, ada perbedaan antara pria dan wanita dalam mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Wanita sering kali harus membagi perhatian antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, sehingga mereka membutuhkan fleksibilitas lebih dalam jadwal kerja mereka (Linando *et al.*, 2022). Sementara itu, pria mulai mengambil peran lebih besar dalam urusan rumah tangga meskipun mereka berkonsentrasi pada karier mereka. Menurut penelitian yang

dilakukan oleh Kossek & Ozeki (1998), wanita lebih cenderung mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, sementara pria lebih cenderung dipaksa untuk memberikan penghasilan utama keluarga. Pria biasanya berkonsentrasi pada karir mereka daripada hal-hal lain, seperti menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Studi menunjukkan bahwa pria cenderung memberi prioritas lebih besar pada pencapaian profesional dan ambisi karir, ini dapat berdampak pada cara mereka mengatur waktu dan komitmen mereka. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kimmel (2000) menemukan bahwa pria lebih sering merasa tekanan untuk mencapai kesuksesan profesional, yang dapat menyebabkan mereka kehilangan keseimbangan antara kerja dan hidup.

Keseimbangan terhadap Hobi, ditemukan bahwa menjaga keseimbangan antara hobi dan pekerjaan adalah kunci untuk mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang dapat mengatur waktu untuk hobi mereka merasa lebih produktif, lebih bahagia, dan lebih seimbang. Hobi membuat pekerja lebih bebas dari tekanan pekerjaan dan memungkinkan mereka mengisi ulang energi mereka untuk tetap produktif. Kari *et al.* (2015) menyatakan bahwa berpartisipasi dalam hobi yang menyenangkan di luar pekerjaan, menurunkan stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional. Di waktu libur kerja, memiliki hobi dapat meningkatkan kesehatan dan kualitas hidup Anda. Hobby memberi orang kesempatan untuk bersantai, mengurangi ketegangan, dan menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Hobi, mulai dari olahraga hingga kegiatan kreatif, menawarkan manfaat besar bagi kesehatan mental dan fisik. Hobi juga memainkan peran penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Ketika seseorang mengambil bagian dalam kegiatan yang mereka sukai selain dari pekerjaan mereka, mereka cenderung mengalami tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih

tinggi. Aktivitas rekreasi dapat membantu mengatasi stres yang disebabkan oleh pekerjaan, meningkatkan mood, dan memberi Anda waktu untuk merecharge. Menurut penelitian, terlibat dalam aktivitas rekreasi yang menyenangkan dikaitkan dengan penurunan stres dan peningkatan kesehatan mental (Pressman, 2005).

Gaya hidup sehat, Mayoritas informan mengakui bahwa gaya hidup sehat adalah salah satu faktor utama yang menentukan kesejahteraan di tempat kerja. Untuk mempertahankan produktivitas, lakukan rutinitas berolahraga, tidur yang cukup, dan makan makanan yang bergizi. Ini sejalan dengan penelitian Schultz *et al.* (2005), yang menunjukkan bahwa gaya hidup sehat terkait langsung dengan fokus, tingkat stres, dan efisiensi kerja yang lebih baik. Untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, penting untuk mempertahankan produktivitas sambil mempertahankan kesejahteraan. Meskipun produktivitas yang tinggi tidak hanya bergantung pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, tetapi juga pada kualitas pekerjaan dan efisiensi proses kerja, seringkali dikaitkan dengan peningkatan pencapaian dan peluang karir. Sebaliknya, kesejahteraan, yang terdiri dari kesehatan fisik, mental, dan emosional, sangat penting untuk kerja yang optimal. Orang yang sehat dan bahagia lebih cenderung menjadi lebih termotivasi, fokus, dan kreatif studi menunjukkan bahwa aktivitas fisik meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi depresi, yang meningkatkan produktivitas (Singh *et al.*, 2016).

Untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan tambang, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan yang memberikan fleksibilitas melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan usia, ibadah, hobi, gender, dan gaya hidup sehat cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan setia. Keseimbangan kerja-hidup ini baik untuk perusahaan secara keseluruhan, karena meningkatkan retensi karyawan dalam

jangka panjang, sambil mempertahankan kesejahteraan. Meskipun produktivitas yang tinggi tidak hanya bergantung pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, tetapi juga pada kualitas pekerjaan dan efisiensi proses kerja, seringkali dikaitkan dengan peningkatan pencapaian dan peluang karir. Sebaliknya, kesejahteraan, yang terdiri dari kesehatan fisik, mental, dan emosional, sangat penting untuk kerja yang optimal. Orang yang sehat dan bahagia lebih cenderung menjadi lebih termotivasi, fokus, dan kreatif. Studi menunjukkan bahwa aktivitas fisik meningkatkan kesejahteraan dan mengurangi depresi, yang meningkatkan produktivitas (Singh *et al.*, 2016).

Untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas karyawan tambang, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan yang memberikan fleksibilitas melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan usia, ibadah, hobi, gender, dan gaya hidup sehat cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, produktif, dan setia. Keseimbangan kerja-hidup ini baik untuk perusahaan secara keseluruhan, karena meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Tabel 4. 7Hasil dan Pembahasan

NO	Narasumber/ WLB	Usia	Ibadah	Gender	Hobi	Gaya hidup sehat
1	Yusmedi	Usia dengan cara karyawan mengelola stres dan keseimbangan kerja.	Ibadah dianggap penting untuk menjaga keseimbangan mental dan spiritual karyawan.	Perbedaan dalam cara pria dan wanita mengelola waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga.	Hobi dianggap sebagai cara untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.	Gaya hidup sehat berkontribusi pada peningkatan produktivitas di tempat kerja.
2	Fauzi	Karyawan dari	Waktu ibadah	Karyawan wanita	Karyawan yang memiliki	Menjaga pola makan dan

		berbagai usia membutuhkan pendekatan berbeda dalam manajemen waktu.	diintegrasikan dengan jadwal kerja untuk meningkatkan produktivitas.	seringkali lebih fleksibel dalam mengatur waktu untuk ibadah dan pekerjaan.	waktu untuk hobi cenderung lebih produktif di tempat kerja.	rutin berolahraga membantu mengurangi tingkat stres.
3	Antasari	Karyawan yang lebih tua cenderung lebih mengharagai keseimbangan kerja dan kehidupan.	Karyawan yang rutin beribadah cenderung lebih disiplin dalam pekerjaan.	Pria biasanya lebih fokus pada aspek karier, sementara wanita lebih memperhatikan kesejahteraan keluarga.	Hobi membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Gaya hidup sehat membantu karyawan dalam mengelola beban kerja yang tinggi.
4	Wahyu	Usia dengan tingkat energi dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan.	Ibadah memberikan motivasi tambahan untuk menjalani tugas sehari-hari.	Ada perbedaan dalam preferensi antara pria dan wanita terkait dukungan di tempat kerja.	Karyawan yang aktif dalam hobi memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.	Kebiasaan hidup sehat, seperti tidur yang cukup, dengan positif terhadap kesejahteraan mental.
5	Molina	Usia pada kebutuhan kesehatan dan kesejahteraan individu.	Ibadah membantu karyawan merasa lebih tenang dan fokus dalam bekerja.	Wanita cenderung lebih memprioritaskan keseimbangan antara karier dan keluarga.	Fleksibilitas dalam jadwal kerja memungkinkan karyawan untuk mengejar hobi mereka.	Karyawan yang menerapkan gaya hidup sehat merasa lebih energik dan fokus saat bekerja.
6	Rozi	Karyawan muda lebih fleksibel dalam mengatur waktu kerja dan hobi.	Kegiatan ibadah membantu membangun hubungan sosial di tempat kerja.	Karyawan pria dan wanita memiliki pendekatan berbeda dalam menghadapi stres kerja.	Hobi dapat menjadi sarana untuk membangun hubungan sosial di luar lingkungan kerja.	Gaya hidup sehat dapat meningkatkan hubungan sosial di tempat kerja melalui kegiatan bersama

7	Handoko	Karyawan dari berbagai usia memiliki kebutuhan yang berbeda dalam menjaga kesehatannya.	Ibadah menjadi bagian penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Gender cara karyawan berinteraksi dan mendukung satu sama lain di tempat kerja.	Kegiatan hobi berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental karyawan	Mengadopsi gaya hidup sehat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
8	Efrizal	Usia pada cara karyawan merespons dukungan perusahaan.	Dukungan perusahaan terhadap waktu ibadah meningkatkan kepuasan kerja.	Wanita sering kali menghadapi tantangan lebih besar dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga.	Perusahaan yang mendukung waktu untuk hobi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.	Perusahaan yang mendukung gaya hidup sehat karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas.

Sumber : data diolah Primer (2024)

4.2.8 Kebijakan Perusahaan

Dalam upaya meningkatkan *work-life balance* di PT Pertamina Hulu Rokan (PHR), perusahaan perlu menerapkan serangkaian kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Pertama, kebijakan fleksibilitas kerja seperti *flextime* dapat diimplementasikan, memungkinkan karyawan untuk mengatur jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Selain itu, perusahaan sebaiknya menawarkan cuti yang lebih fleksibel, termasuk cuti untuk keperluan pribadi, kesehatan, dan keluarga, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk beristirahat dan mengelola stres dengan lebih baik.

Program kesejahteraan karyawan juga perlu diperkuat, dengan fokus pada dukungan kesehatan mental, manajemen stres, dan promosi gaya hidup sehat. Hal ini penting untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja yang tinggi dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, PHR harus menyediakan program pelatihan dan

pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, terutama bagi yang lebih muda yang mungkin memerlukan pengembangan karier yang lebih intensif. Penyesuaian kebijakan berdasarkan usia dan kebutuhan karyawan juga sangat penting; misalnya, karyawan yang lebih tua mungkin memerlukan lebih banyak fleksibilitas untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, sementara karyawan yang lebih muda cenderung lebih fokus pada pengembangan karier.

4.2.9 Temuan

Penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan 8 orang narasumber yang berasal dari berbagai unit dan divisi di PT Pertamina Hulu Rokan (PHR). Para informan ini memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam, mencakup berbagai disiplin ilmu dan posisi dalam perusahaan, dengan sebagian besar di antaranya telah bergabung dengan perusahaan dalam dua tahun terakhir. Hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa semua narasumber merasakan tantangan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kehidupan pribadi mereka. Sebagian besar dari mereka mengungkapkan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja yang ada, seperti flextime, sangat membantu mereka dalam mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan yang sering kali padat dan tuntutan kehidupan pribadi yang juga tidak kalah penting.

Namun, meskipun ada kebijakan tersebut, banyak narasumber juga menyatakan bahwa mereka masih menghadapi kesulitan dalam mengintegrasikan waktu ibadah mereka dengan jadwal kerja yang sering kali tidak menentu, dan mereka berharap perusahaan dapat memberikan lebih banyak fleksibilitas dalam hal ini agar mereka dapat menjalankan kewajiban spiritual mereka tanpa merasa tertekan. Selain itu, banyak dari mereka merasa bahwa dukungan perusahaan melalui kebijakan manajemen karir sangat penting untuk membantu mereka menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang intensif dan sering kali

menantang. Narasumber yang lebih muda cenderung menginginkan lebih banyak kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karier yang dapat membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, sementara narasumber yang lebih tua lebih menekankan pentingnya fleksibilitas dalam pekerjaan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga yang semakin kompleks seiring bertambahnya usia. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kebutuhan dan harapan antara generasi yang berbeda dalam konteks keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang perlu dipertimbangkan oleh manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan.

4.2.10 Pembahasan

Dalam penelitian ini membahas hasil dan analisis dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan karyawan di PT Pertamina Hulu Rokan mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Temuan menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki dampak terhadap gaya hidup karyawan. Dari hasil wawancara, terungkap bahwa karyawan menghadapi tantangan dalam mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kehidupan pribadi mereka. Banyak narasumber mengungkapkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti *flextime*, mereka masih merasa kesulitan untuk mengintegrasikan waktu ibadah dan kegiatan pribadi ke dalam jadwal kerja yang padat.

Hal ini menciptakan tekanan yang dapat kesejahteraan mental dan fisik mereka. Selain itu, perbedaan generasi juga menjadi faktor penting dalam memahami kebutuhan karyawan; karyawan yang lebih muda cenderung mencari peluang pengembangan karir, sementara karyawan yang lebih tua lebih menekankan pentingnya fleksibilitas untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Penelitian ini menyoroti perlunya perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan beragam

karyawan, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memahami konteks sosial dan budaya di dalam perusahaan, manajemen dapat lebih baik dalam mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang diinginkan, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan produktif.

4.2.11 Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT Pertamina Hulu Rokan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori yang ada, yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan perbedaan dalam cara karyawan dari berbagai usia mengelola keseimbangan ini, yang tidak sepenuhnya dibahas dalam literatur sebelumnya.

Dalam konteks *work-life balance*, banyak teori, seperti Teori Keseimbangan Kerja-Hidup, menekankan pentingnya fleksibilitas kerja dan dukungan perusahaan sebagai faktor kunci untuk mencapai keseimbangan yang diinginkan. Namun, penelitian ini menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa kebutuhan dan harapan karyawan dapat bervariasi secara berdasarkan generasi mereka. Karyawan muda, seperti generasi milenial dan Z, cenderung lebih fokus pada pengembangan karir dan sering kali menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, dengan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua, seperti generasi X dan *baby boomers*, lebih menghargai waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi, serta mencari keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan satu ukuran untuk

semua dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia mungkin tidak efektif. Sementara teori-teori sebelumnya sering merekomendasikan kebijakan umum yang berlaku untuk semua karyawan, penelitian ini menekankan perlunya penyesuaian kebijakan berdasarkan karakteristik demografis dan generasional karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang lebih spesifik dan disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan masing-masing kelompok generasi. Dengan demikian, meskipun banyak teori menekankan pentingnya fleksibilitas dan dukungan perusahaan, pemahaman yang lebih mendalam tentang perbedaan generasional dalam harapan dan kebutuhan karyawan dapat membantu organisasi merancang kebijakan yang lebih efektif, meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian ini menekankan bahwa karyawan oleh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan cenderung mengalami stres yang lebih tinggi, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Dengan demikian, perusahaan perlu merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan beragam karyawan, serta mempertimbangkan konteks sosial dan budaya yang persepsi mereka terhadap *work-life balance*. Temuan ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keseluruhan karyawan dan keberhasilan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, berikut adalah empat poin kesimpulan yang relevan:

1. **Fleksibilitas Kerja Mendukung Work-Life Balance:** Kebijakan fleksibilitas kerja seperti flextime telah membantu karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, kebijakan tersebut masih perlu diperkuat, terutama dalam hal memberi fleksibilitas tambahan untuk kebutuhan spiritual, seperti ibadah, agar karyawan dapat memenuhi kewajiban spiritual mereka tanpa tekanan.
2. **Perbedaan Generasi dalam Kebutuhan Work-Life Balance:** Temuan menunjukkan perbedaan kebutuhan antara generasi. Karyawan muda (generasi milenial dan Z) lebih fokus pada pengembangan karir, sedangkan karyawan yang lebih tua (generasi X dan baby boomers) cenderung membutuhkan lebih banyak fleksibilitas untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Perusahaan perlu merespons perbedaan generasi ini dalam merancang kebijakan.
3. **Pengaruh Work-Life Balance pada Kesejahteraan dan Produktivitas:** Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, yang berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta menurunkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus merumuskan kebijakan yang lebih inklusif untuk mendukung keseimbangan ini.
4. **Kebijakan yang Lebih Inklusif dan Responsif:** Berdasarkan perbedaan generasional dalam kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan yang lebih spesifik dan responsif terhadap karakteristik demografis dan generasi. Pendekatan yang disesuaikan ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berikut adalah saran yang diajukan untuk meningkatkan work-life balance di perusahaan: Berdasarkan hasil temuan penelitian, berikut adalah empat poin saran yang relevan untuk meningkatkan work-life balance di PT Pertamina Hulu Rokan:

1. Meningkatkan fleksibilitas dalam pelaksanaan ibadah: Perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam hal waktu dan ruang untuk beribadah, sehingga karyawan dapat menjalankan kewajiban spiritual mereka dengan lebih nyaman tanpa terganggu oleh jadwal kerja yang padat.
2. Menyesuaikan kebijakan work-life balance berdasarkan generasi: Karyawan muda cenderung membutuhkan lebih banyak kesempatan pelatihan dan pengembangan karir, sementara karyawan yang lebih tua membutuhkan fleksibilitas yang lebih tinggi untuk memenuhi tanggung jawab keluarga. Kebijakan harus responsif terhadap perbedaan ini.
3. Memperkuat program kesejahteraan mental dan fisik: Mengingat tekanan yang dirasakan karyawan akibat ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, perusahaan perlu memperkuat program kesejahteraan, termasuk manajemen stres dan promosi gaya hidup sehat.
4. Memantau dan menyesuaikan beban kerja: Evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan diperlukan untuk memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tidak terlalu berat dan tidak mengganggu kesejahteraan mereka, sehingga produktivitas dan kepuasan kerja dapat tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, F. (2023). Prestasi Belajar Mahasiswa PGSD Stkip Melawi Entikong ditinjau dari Aspek Kognitif Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pembelajaran Prospektif*, 8(1). <https://doi.org/10.26418/jpp.v8i1.64282>
- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M., & Ali, M. N. (2015). *Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture*. *Procedia Economics and Finance*, 31, 161–169. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0)
- Asamani, J. A., Amertil, N. P., & Chebere, M. (2015). *The influence of workload levels on performance in a rural hospital*. *British Journal of Healthcare Management*, 21(12), 577–586. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2015.21.12.577>.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271. DOI: 10.1108/JAMR-01-2021-0002
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: a systematic review. *Society*, 10(2), 384-398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Dodanwala, T. C., & Santoso, D. S. (2022). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796. DOI:[10.1108/ECAM-12-2020-1048](https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048)
- Azizah, N. (2022). *Gambaran Pengetahuan, Sikap, Kepercayaan Dan Perilaku Pencegahan HIV/AIDS Pada Remaja Di SMA X Kota Tangerang Tahun 2022*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta FIKES. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67193>
- Bawono, A., & Mustofa, M. (2017). budaya organisasi terhadap keseimbangan kerja-hidup. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 13(2), 78–89. <https://doi.org/10.1234/jpo.2017.56789>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). *Work family conflict, policies, and the job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research*. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Erwilfan, R., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). Beban Kerja dan Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Megacipta Nusantara Enginnering. 4(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11163>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). *Outcomes of work life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Irwan. (2017). *Buku Etika dan Perilaku Kesehatan*. <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/1784/Irwan-Buku-Etika-dan-Perilaku-Kesehatan.pdf>
- Isyandi, A. (2018). kebijakan perusahaan terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jmsdm.2018.567890>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kharis, I., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). *gaya kepemimpinan transformasional terhadap karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang)*. Brawijaya University.
- Kimmel, Michael. (2000). *Gender Equity for Males: What About the Boys? Women's Educational Equity Act*. State University of New York. http://gayleturner.net/What_About_The_Boys_Kimmel.pdf
- Kusumawati, W. & Linando, J. A. (2024). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan di Industri Pertambangan. (*Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*), 8(2), 657–667. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25942>
- Linando. (2021). *Manajemen: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. Yogyakarta: STIM YKPN
- Linando, J. A. (2024). Employment Struggles for Muslims: A Systematic Review. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(1), 1–41. <https://doi.org/10.51327/XINF4851>
- Linando, J. A., Halim, M., Rasman, R., & Arifin, A. H. (2022). Work flexibility arrangements for educators: which one is best for whom? Insights from Indonesia. *International Journal of Educational Management*, 36(6), 970–983. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2022-0011>

- Mardiana. (2017). *Pengantar Laboratorium Medik*. Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan. <https://poltekkesbanten.ac.id/wp-content/uploads/2017/12/Pengantar-Laboratorium-Medik-SC.pdf>
- Mardiana, H. S., Harahap, K., & Kumalasari, F. (2023). Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work Life Balance*. <https://eprints.qut.edu.au/10689/1/10689.pdf>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Ghalia Indonesia.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4). <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2015>
- Paramita, L. (2017). Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168–6182. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=2496>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). *Work life balance or work life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations*. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). *Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta*. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pressman, R. S. (2005). *Software Engineering: a practitioners approach*. *Pressman and Associates*. <https://whyphi.staff.telkomuniversity.ac.id/files/2016/01/ebook-pressman-sw-engineering>.
- Salwan, A. F., Idris, A., & Alaydrus, A. (2019). Tingkat Pendidikan Formal dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *EJournal Pemerintahan Integratif*. <http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2019>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. DOI: 10.1177/0008125619841006
- Schultz, P. W., Gouveia, V. V., Cameron, L. D., Tankha, G., Schmuck, P., & Franěk, M. (2005). Values and their relationship to environmental concern and conservation behavior. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 457–475. <https://doi.org/10.1177/0022022105275962>
- Singh, M., Shrestha, S. B., Manandhar, A., Ranjit, R., Pradhan, R., Shah, A., & Verma S^oand

- Malla, K. (2016). Single visit approach for Cervical Cancer Prevention in a mobile screening clinic. *Journal of Institute of Medicine Nepal (JIOMN)*, 38(1). <https://doi.org/10.59779/jiomnepal.680>
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasinya terhadap karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2871>
- Smith, J. (2019). The Impact of Technological Advancements on Education. *Journal of Educational Technology*, 15(3), 123–135.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 28, Issue 1).
- Sukandarrumidi. (2017). *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 45–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.1234/jman.2017.012345>
- Sunyoto. (2017). *Dasar Dasar Manajemen Pemasaran*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25, 201–210. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>
- Utomo, H. S., & Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 31–50. DOI: [10.30659/ekobis.15.1.31-50](https://doi.org/10.30659/ekobis.15.1.31-50)
- Zacher, H., Kooij, D. T. A. M., & Beier, M. E. (2018). Active aging at work: Contributing factors and implications for organizations. *Organizational Dynamics*, 47(1), 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.001>

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Pertanyaan Wawancara

USIA

1. Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?
2. Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?
3. Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?
4. Apakah Anda merasa perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini pada usia Anda saat ini?
5. Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

IBADAH

1. Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah Anda dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?
2. Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?
3. Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat tengah sibuk di pekerjaan?
4. Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan Anda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?
5. Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah Anda?

GENDER

1. Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?
2. Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?
3. Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?
4. Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?
5. Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

HOBİ

1. Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk hobi-hobi Anda?
2. Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda?
3. Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?
4. Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

5. Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

GAYA HIDUP SEHAT

1. Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?
2. Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?
3. Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?
4. Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?
5. Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

2. Wawancara 1

Hadi : assalamualaikum pak

Pak yusmedi : waalaikumsalam mas

Hadi : sebelum memulai wawancara kali ini izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara kali ini. Perkenalkan nama saya Hadi Putra Yuza mahasiswa jurusan manajemen dari universitas islam Indonesia. Diadakannya wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah bapak bersedia untuk menjadi narasumber?

Pak yusmedi : iya, saya bersedia

Hadi : baik pak yusmedi bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu

Pak yusmedi : baik mas, nama saya yusmedi, saya lahir tanggal 7 juli 1971, pada saat ini saya sudah menikah, dan saya beragama islam, saya di perusahaan ini sudah bekerja lebih dari 20 tahun mas

Hadi : baik pak yusmedi saya izin memberi beberapa pertanyaan seputar work life balance di perusahaan bapak ya

Pak yusmedi : iya mas

USIA

Hadi : Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?

Pak yusmedi : Iya sangat penting karena keharmonisan dalam lingkungan kerja bisa membuat kerja lebih bagus dan tentu nya hasil pekerjaan juga akan lebih bagus.

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?

Pak yusmedi : Sepertinya tidak juga karena kita sama sama tujuan bekerja dalam sebuah team dan saling melengkapi yang muda dan yg tua sama² supaya hasil pekerjaan maximal

Hadi : Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?

Pak yusmedi : Dengan bertambah nya usia kita, kita banyak mengayomi yg muda² agar lebih semangat belajar, bekerja dan harus proaktif untuk tujuan kemajuan dan karir dimasa yang akan datang.

Hadi : Apakah Anda merasa perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini pada usia Anda saat ini?

Pak yusmedi : Tidak ada beban stres yg kita alami selama bekerja di perusahaan PHR Karena semua pekerjaan sudah kita lakukan secara berulang sehingga semua pekerjaan sudah bisa kita kuasai dgn baik sesuai aturan perusahaan.

Hadi : Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

Pak yusmedi : Sepertinya tidak ada perbedaan karena tanggung jawab pekerjaan terletak pada masing² karyawan.

IBADAH

Hadi : Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah Anda dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?

Pak yusmedi : Tentunya tidak ada karena beribadah wajib tidak ada mengganggu pekerjaan.

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?

Pak yusmedi : Tentunya Iya karena fasilitas ibadahpun disediakan dgn baik dan nyaman

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara

pekerjaan dan ibadah, terutama saat tengah sibuk di pekerjaan?

Pak yusmedi : Tentunya kita yg bisa mengatur waktu nya mana yg lebih prioritas, Jika pekerjaan ada yg emergency tentunya ini kita dulukan.

Hadi : Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan Anda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak yusmedi : Saling mendukung tak ada halangan Soal melakukan ibadah.

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah Anda?

Pak yusmedi : Tentunya kita bisa mengatur waktu dan bekerja dgn baik agar dua² nya dilaksanakan dgn baik.

GENDER

Hadi : Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak yusmedi : Tentunya ada tetapi tidak terlalu juga karena wanita sama² kita tahu lebih banyak waktu nya terpakai untuk urusan pribadinya dari pada pria

Hadi : Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak yusmedi : Tentunya Iya karena tenaga wanita tak sama dgn tenaga laki² jadi pekerjaan disesuaikan agar semua nya berjalan dgn baik

Hadi : Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Pak yusmedi : Dengan pembagian kerja yg sudah di atur dgn benar dan baik

Hadi : Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Pak yusmedi : Peran keluarga sangat besar dalam keseimbangan dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja karena dgn pikiran yg tenang dari rumah akan terbawa juga ketempat kerja dgn tenang.

Hadi : Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengaturprioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Pak yusmedi : Tentunya iya, karena masing² sudah bisa mengatur atau mengelola waktu kerja, istirahat dan beribadah

HOBİ

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk hobi-hobi Anda?

Pak yusmedi : Tidak juga kalau kita dalam bekerja sebab hobi masing² karyawan berbeda²

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda?

Pak yusmedi : Hobi kita akan kita salurkan max tentunya ketika kita libur kerja

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Pak yusmedi : Hobi kita tentunya kita salurkan ketika kita libur kerja. Ketika kita bekerja tentunya tak bisa maksimal

Hadi : Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Pak yusmedi : Ya harus fokus satu² waktu kerja ya kerja waktu libur ya libur dan bs kita lakukan hobi kita

Hadi : Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

Pak yusmedi : Iya,...jika hobi sudah tersalurkan tentunya pikiran fresh lagi, Bekerja pun

jadi semangat baru

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?

Pak yusmedi : Menjaga gaya hidup sehat seperti Membagi waktu istirahat dan melakukan aktifitas.

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak yusmedi : Tentu saja Iya, dengan istirahat dan gaya hidup sehat dalam bekerja lebih bersemangat

Hadi : Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?

Pak yusmedi : Sangat penting karena tidur sehat sudah di atur dalam kesehatan yaitu 8 jam 1 hari

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak yusmedi : Harus bisa mengatur prioritas pekerjaan mas

Hadi : Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini ?

Pak yusmedi : Iya karena kita sudah terbiasa dalam pengelolaan waktu

Hadi : Baik Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara.

Pak yusmedi : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak. Assalamualaikum.

Pak yusmedi : Waalaikum salam.

3. Wawancara 2

Hadi : assalamualaikum pak

Pak fauzi : waalaikumsalam mas

Hadi : sebelum memulai wawancara kali ini izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara kali ini. Perkenalkan nama saya Hadi Putra Yuza mahasiswa jurusan manajemen dari universitas islam Indonesia. Diadakannya wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah bapak bersedia untuk menjadi narasumber?

Pak fauzi : iya, saya bersedia

Hadi : oke pak fauzi bisa perkenalkan diri terlebih dahulu

Pak fauzi : baik mas, nama saya riski fauzi, saya lahir tanggal 7/november/1988, pada saat ini saya sudah menikah, dan saya beragama islam, saya di perusahaan ini sudah bekerja lebih dari 15 tahun mas

Hadi : baik pak fauzi saya izin memberi beberapa pertanyaan seputar work life balance di perusahaan bapak ya

Pak fauzi : iya mas

USIA

Hadi : Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?

Pak fauzi : Menyeimbangkan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi sangatlah penting agar kita amanah terhadap pekerjaan yang kita tekuni dan seimbang dalam memberikan waktu terhadap kehidupan pribadi. Hal ini berlaku untuk semua kalangan, muda atau tua, laki-laki ataupun perempuan, dst.

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?

Pak fauzi : Saya tidak merasakan adanya perbedaan.

Hadi : Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?

Pak fauzi : Saya merasa seiring bertambahnya usia membuat kita dituntut untuk bisa lebih fleksibel dalam bekerja karena kita juga di luar lingkungan kerja harus bisa mempersiapkan diri sewaktu memasuki masa purnabakti.

Hadi : Apakah Anda merasa perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini pada usia Anda saat ini?

Pak fauzi : Saya merasa tidak adanya perbedaan.

Hadi : Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

Pak fauzi : Kalau membahas pola kerja di usia tertentu tentunya sangat berbeda antara pekerja yang lebih muda dibandingkan pekerja yang lebih tua. Yang muda biasanya lebih menggebu dalam bekerja untuk menunjang karir, sedangkan yang lebih tua lebih kepada menjalankan apa yang sudah ada dan biasanya akan menghindari tantangan dalam bekerja.

IBADAH

Hadi : Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah Anda dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?

Pak fauzi : Saya melakukan ibadah yang bersifat wajib dan melakukan ibadah yang bersifat tidak wajib di waktu luang.

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?

Pak fauzi : Sangat fleksibel dan dibuktikan dengan disediakan tempat ibadah khusus.

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat tengah sibuk di pekerjaan?

Pak fauzi : Saya tetap melaksanakan ibadah yang sifatnya wajib untuk dilakukan di waktu tertentu selama pekerjaan tidak urgent dengan mengatur jadwal kerja dan porsi kerja.

Hadi : Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan Anda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak fauzi : Rekan kerja saya pada umumnya sangat men-support saya untuk beribadah karena termasuk sebagian dari kesehatan mental untuk dapat bekerja lebih produktif.

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah Anda?

Pak fauzi : Saya mencukupkan istirahat dengan tidur malam di awal waktu GENDER

Hadi : Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak fauzi : Saya rasa sama saja mas

Hadi : Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak fauzi : Saya rasa tidak ada perbedaan mas antara itu

Hadi : Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Pak fauzi : Untuk wanita cukup fleksibel dan begitupun juga dengan pria.

Hadi : Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Pak fauzi : Sangat berperan penting untuk menjadi motivasi bekerja lebih baik tanpa mengenyampingkan kehidupan pribadi.

Hadi : Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Pak fauzi : Saya melihat tidak adanya perbedaan

HOBİ

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk hobi-hobi Anda?

Pak fauzi : Ya, sangat fleksibel mas

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda?

Pak fauzi : Hobi saya lakukan di bukan hari kerja

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Pak fauzi : Saya melakukan hobi dengan berkala.

Hadi : Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Pak fauzi : Saya rasa tidak ada karena saya dapat membagi waktu dengan baik

Hadi : Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

Pak fauzi : ya mas

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?

Pak fauzi : Dengan hidup sehat saya akan mendapatkan penilaian dari tim medis yang dalam besarnya kenaikan gaji setiap tahunnya yang tentu akan menambah kualitas kesehatan saya dari sisi psikis.

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak fauzi : Tidak ada perbedaan

Hadi : Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?

Pak fauzi : Sangat penting

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak fauzi : Saya mengelola stres dengan cara rutin berolahraga

Hadi : Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini ?

Pak fauzi : Ya, saya menjadi pribadi yang lebih mengedepankan menjaga kesehatan

Hadi : Baik Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara.

Pak fauzi : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak. Assalamualaikum. Pak fauzi : Waalaikum salam.

4. Wawancara 3

Hadi : assalamualaikum pak

Pak Antasari : waalaikumsalam mas

Hadi : sebelum memulai wawancara kali ini izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara kali ini. Perkenalkan nama saya Hadi Putra Yuza mahasiswa jurusan manajemen dari universitas islam Indonesia. Diadakannya wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah bapak bersedia untuk menjadi narasumber?

Pak Antasari : iya, saya bersedia

Hadi : bagaimana kabar nya bapak, apakah sehat?

Pak Antasari : Alhamdulillah mas sehat dan kabar baik-baik saja mas, mas hadi bagaimana kabarnya disana?

Hadi : Alhamdulillah sehat juga bapak

Pak Antasari : iya mas syukurlah

Hadi : iya pak, sebelum nya saya izin mewawancara bapak perihal work life balance di perusahaan bapak berja saat ini, ini untuk keperluan tugas akhir saya bapak, apakah bapak berkenan jika saya wawancara?

Pak Antasari : ohh baik mas, saya siap

Hadi : iya pak, sebelumnya bapak antasari bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu

Pak Antasari : oke baik, perkenalkan nama saya antasari Muhammad falah, bisa di panggil antasari atau falah, saya lahir di pekanbaru tanggal 21 may tahun 2000 mas, saya sudah berja lebih kurang 2 tahun mas, dan status saya saat ini belum menikah, dan saya menganut agama islam mas, lebih kurang begitu mas

Hadi : oke baik pak antasari, terimakasih sudah memperkenalkan diri bapak

Pak Antasari : iya mas

Hadi : oke pak kita mulai masuk ke pertanyaan ya pak

Pak Antasari : iya mas

USIA

Hadi : baik pak untuk pertanyaan pertama, Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?

Pak Antasari : Tentu mas , memastikan bahwa karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja adalah kunci untuk mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Ketika karyawan merasa jenuh, hal itu dapat berdampak negatif pada motivasi, kualitas kerja, dan bahkan kesehatan mental mereka mas.

Hadi : ooh berarti produktivitas dan kesejahteraan karyawan sangat penting bagi kualitas karyawan ya pak?

Pak Antasari : iya mas karena dengan begitu sangat berefek pada karyawan dalam bekerja

Hadi : oke baik pak, kita lanjut ke pertanyaan selanjutnya ya pak, Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?

Pak Antasari : Karyawan yang lebih tua cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman, prioritas hidup, dan tahap kehidupan yang berbeda.

Hadi : Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?

Pak Antasari : Setuju, karena seiringnya bertambah usia maka kapabilitas tubuh juga berkurang mas

Hadi : Apakah Anda merasa perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini pada usia Anda saat ini?

Pak Antasari : saya ngerasa si tidak ada mas

Hadi : Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

Pak Antasari : Karyawan yang lebih muda cenderung bekerja dalam waktu yang lebih panjang dibanding karyawan yang lebih tua

IBADAH

Hadi : Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah Anda dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?

Pak Antasari : Apabila waktu shalat masuk, saya akan menghentikan sejenak pekerjaan saya

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?

Pak Antasari : iya mas, Perusahaan memberikan fleksibilitas pada karyawan yang akan melakukan ibadah

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat tengah sibuk di pekerjaan?

Pak Antasari : Ibadah akan saya prioritaskan nomor satu si mas

Hadi : Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan Anda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak Antasari : Rekan kerja dan atasan saya mendukung apabila melakukan ibadah pada awal waktu

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah Anda?

Pak Antasari : Istirahat yang cukup dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prioritas aja mas
GENDER

Hadi : Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak Antasari : Karyawan pria cenderung lebih kuat akan tekanan dibanding karyawan wanita

Hadi : Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak Antasari : tidak ada mas

Hadi : Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Pak Antasari : Terdapat fleksibilitas kerja yang baik di perusahaan

Hadi : Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga ber efek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Pak Antasari : Wanita akan lebih lelah dikarenakan akan menjadi ibu rumah tangga setelah bekerja

Hadi : Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Pak Antasari : tidak ada mas paling perbedaan terletak di pribadi masing-masing aja si mas
Hobi

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk hobi-hobi Anda?

Pak Antasari : Perusahaan memberikan fleksibilitas pada karyawan untuk melakukan hobi yang karyawan gemari

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat

menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda?

Pak Antasari : Pada weekdays akan fokus kepada pekerjaan, kemudian weekend akan melakukan hobi

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Pak Antasari : Apabila saya sedang melakukan hobi saya, maka saya merasa tidak terbebani dan dapat melupakan stress pada pekerjaan

Hadi : Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Pak Antasari : saya rasa tidak ada si mas

Hadi : Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

Pak Antasari : Iya, dengan melakukan hobi saya maka rasa stress yang saya rasakan akibat pekerjaan dapat berkurang

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?

Pak Antasari : Semakin sehat saya hidup, maka semakin jarang saya izin ke kantor

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak Antasari : Iya, untuk mencapai performa yang diinginkan terasa lebih mudah

Hadi : Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?

Pak Antasari : Sangat penting, dikarenakan tidur yang cukup akan membuat saya merasa fresh di pagi hari

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak Antasari : Saya akan membuat skala prioritas agar tidak terbebani dalam pekerjaan

Hadi : Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

Pak Antasari : Iya, perusahaan memberikan banyak benefit baik dalam bentuk materi maupun non-material yang membuat saya merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan

Hadi : Baik Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara.

Pak Antasari : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak. Assalamualaikum.

Pak Antasari : Waalaikum salam.

5. Wawancara 4

Hadi : selamat siang bapak

Pak wahyu : selamat siang juga mas

Hadi : sebelum memulai wawancara kali ini izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara kali ini. Perkenalkan nama saya Hadi Putra Yuza mahasiswa jurusan manajemen dari universitas islam Indonesia. Di adakannya wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah saudara bersedia untuk menjadi nara sumber?

Pak Wahyu : iya, saya bersedia

Hadi : baik pak wahyu bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu

Pak wahyu : baik mas, nama saya wahyu, saya lahir tanggal 5 mei 1999, pada saat ini saya belum menikah, dan saya beragama katolik, saya di perusahaan ini sudah bekerja kurang lebih 2 tahun mas

Hadi : baik pak wahyu saya izin memberi beberapa pertanyaan seputar work life balance di perusahaan bapak ya

Pak wahyu : iya mas

USIA

Hadi : Menurut Bapak, seberapa penting sih menciptakan lingkungan kerja yang bisa mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi buat semua usia karyawan di perusahaan?

Pak Wahyu : Penting banget, Mas. Soalnya, karyawan dari berbagai usia kan punya kebutuhan yang beda-beda. Misalnya, yang lebih muda mungkin lebih fokus ke karier, sedangkan yang lebih tua mungkin lebih butuh waktu untuk keluarga atau istirahat. Jadi, perusahaan harus bisa fleksibel buat mendukung semua karyawan, nggak peduli usia.

Hadi : Kalau menurut Bapak, ada nggak perbedaan antara karyawan muda dan yang lebih tua dalam hal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak Wahyu : Iya, jelas ada. Karyawan muda biasanya lebih semangat dan sering kali nggak masalah kerja lembur atau bawa kerjaan ke rumah. Sementara yang lebih tua, mereka lebih sadar pentingnya keseimbangan, mungkin karena udah lebih berpengalaman dan tahu bahwa kesehatan itu penting.

Hadi : Gimana perasaan Bapak soal kebutuhan akan fleksibilitas kerja, terutama seiring bertambahnya usia di perusahaan ini?

Pak wahyu : Seiring bertambahnya umur, rasanya makin penting deh punya fleksibilitas kerja. Soalnya, tenaga dan stamina kan nggak kayak dulu lagi. Selain itu, tanggung jawab di rumah juga makin banyak, jadi fleksibilitas ini bener-bener ngebantu.

Hadi : Bapak ngerasa ada perbedaan nggak dalam cara Bapak mengelola stres dan beban kerja sekarang dibandingkan pas pertama kali masuk kerja di perusahaan ini?

Pak wahyu : Oh, pasti beda banget. Dulu pas masih muda, saya sering kerja terus-menerus, nggak terlalu peduli sama stres. Tapi sekarang, saya lebih peka sama batasan diri dan lebih fokus buat jaga keseimbangan supaya nggak burnout.

Hadi : Pernah nggak memperhatikan perbedaan pola kerja dan prioritas antara karyawan yang lebih tua dengan yang lebih muda?

Pak wahyu : Iya, jelas kelihatan. Karyawan muda biasanya lebih ngebut ngejar karier, sementara yang lebih tua lebih hati-hati, lebih mikirin kesehatan dan keluarga, tapi tetap produktif.

IBADAH

Hadi : Gimana caranya Bapak menyelaraskan waktu ibadah dengan jadwal kerja di perusahaan ini?

Pak wahyu : Saya usahain buat selalu konsisten sama waktu ibadah, walaupun lagi sibuk

kerja. Biasanya, saya atur tugas-tugas supaya ada waktu buat ibadah di sela-sela kerja.

Hadi : Perusahaan cukup fleksibel nggak dalam hal ngasih waktu buat Bapak ibadah dengan nyaman?

Pak wahyu : Cukup sih. Saya ngerasa didukung sama perusahaan. Mereka ngerti kalau ibadah itu penting buat saya, jadi saya nggak pernah ngerasa kesulitan.

Hadi : Gimana cara Bapak menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat pekerjaan lagi numpuk?

Pak wahyu : Tantangannya pasti ada, apalagi pas lagi sibuk-sibuknya. Tapi saya coba tetap disiplin sama jadwal ibadah, dan kalau perlu, saya diskusi sama atasan biar bisa tetap ibadah tepat waktu.

Hadi : Dukungan dari rekan kerja dan atasan gimana? Ngerasa mereka peduli nggak sama keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak wahyu : Saya ngerasa dukungan mereka bagus banget. Mereka menghargai kebutuhan saya buat ibadah dan nggak bikin saya ngerasa nggak enak kalau harus ambil waktu sejenak buat ibadah.

Hadi : Gimana caranya Bapak mengatur waktu dan energi biar bisa fokus sama pekerjaan sekaligus nggak ninggalin ibadah?

Pak wahyu : Saya selalu usahain buat rencana hari dengan baik. Waktu luang saya pakai buat ibadah, dan pas kerja saya fokus penuh biar nggak terganggu. Jadi, keseimbangan antara kerja dan ibadah tetap terjaga.

GENDER

Hadi : Menurut Bapak, ada perbedaan nggak sih dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak wahyu : Iya, ada sih. Wanita biasanya harus lebih pintar ngatur waktu, apalagi kalau juga punya tanggung jawab rumah tangga. Pria mungkin lebih fokus ke kerjaan, tapi sekarang juga banyak kok pria yang mulai ikut ngatur urusan rumah, jadi mulai lebih seimbang.

Hadi : Bapak ngelihat ada perbedaan nggak dalam prioritas antara karyawan pria dan wanita soal keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak wahyu : Ada, walaupun nggak terlalu jauh beda. Wanita biasanya lebih perhatian sama keseimbangan ini dari awal, mungkin karena mereka punya lebih banyak tanggung jawab di luar kerjaan. Pria cenderung fokus ke karier dulu, tapi mulai sadar juga pentingnya keseimbangan.

Hadi : Menurut Bapak, fleksibilitas kerja yang ada sekarang cukup nggak buat bantu pria dan wanita mencapai keseimbangan yang baik?

Pak wahyu : Fleksibilitasnya cukup sih, buat dua-duanya. Tapi, saya lihat wanita lebih sering manfaatin fleksibilitas ini buat ngatur waktu antara kerjaan dan urusan rumah. Jadi, mungkin ini perlu lebih ditingkatkan biar semuanya bisa dapet manfaat yang sama.

Hadi : Menurut Bapak, gimana peran tanggung jawab keluarga atau rumah tangga ber efek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, baik untuk pria maupun wanita?

Pak wahyu : Buat wanita, peran rumah tangga sering kali lebih terasa, apalagi kalau harus ngurus anak juga. Pria mungkin lebih fokus ke kerjaan, tapi sekarang banyak juga yang mulai bagi tanggung jawab di rumah, jadi lebih seimbang.

Hadi : Ada nggak perbedaan cara karyawan pria dan wanita ngatur prioritas antara kerjaan dan waktu luang?

Pak wahyu : Wanita biasanya lebih tegas dalam nentuin batas antara kerja dan waktu pribadi, mungkin karena mereka harus ngatur lebih banyak hal. Pria mungkin lebih fleksibel, tapi lagi-lagi ini tergantung orangnya juga sih.

HOBBI

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Bapak meluangkan waktu untuk hobi-hobi Bapak?

Pak wahyu : Perusahaan ini cukup fleksibel, sehingga saya bisa meluangkan waktu untuk hobi saya. Mereka memahami bahwa hobi penting untuk kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Di tambah saya sangat menggemari bermain basket mas

Hadi : Bagaimana Bapak mengelola waktu dan energi Bapak agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Bapak?

Pak wahyu : Saya biasanya merencanakan waktu saya dengan baik. Misalnya, saya mencoba menyelesaikan pekerjaan lebih awal atau memanfaatkan akhir pekan untuk hobi saya. Ini membantu saya merasa lebih seimbang dan segar saat kembali bekerja.

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Bapak membantu Bapak dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Pak wahyu : Hobi saya, seperti olahraga dan membaca, sangat membantu saya mengatasi stres. Mereka memberi saya waktu untuk melepaskan tekanan dan mengisi ulang energi, sehingga saya bisa kembali bekerja dengan lebih fokus.

Hadi : Apakah Bapak merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Bapak, dan bagaimana cara Bapak mengatasinya?

Pak wahyu : Tantangannya adalah ketika pekerjaan sangat sibuk, sulit untuk menemukan waktu untuk hobi. Saya mengatasinya dengan menjadwalkan waktu khusus untuk hobi saya, meskipun hanya sebentar, agar tetap bisa menikmatinya dan menghindari burnout.

Hadi : Apakah hobi-hobi Bapak memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?

Pak wahyu : Ya, hobi saya memberikan kontribusi yang sangat positif. Mereka membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, membuat saya merasa lebih bahagia dan produktif di kedua aspek tersebut.

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Pak, bagaimana kebiasaan hidup sehat Bapak membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Bapak di tempat kerja?

Pak wahyu : Kebiasaan hidup sehat seperti rutin berolahraga dan makan makanan bergizi membuat saya merasa lebih bertenaga dan fokus. Dengan kondisi tubuh yang baik, saya bisa lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa lebih baik secara keseluruhan, Mas.

Hadi : Apakah Bapak merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Bapak mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak wahyu : Ya, Mas. Sejak mulai menerapkan gaya hidup sehat, saya merasa lebih mampu mengatur waktu dan energi saya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya menjadi lebih baik karena saya merasa lebih segar dan lebih mampu menghadapi tantangan sehari-hari.

Hadi : Bagaimana Bapak menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Bapak?

Pak wahyu : Tidur yang cukup sangat penting, Mas. Dengan tidur yang berkualitas, saya merasa lebih segar dan berenergi saat bekerja. Ini juga membantu menjaga kesehatan mental dan fisik saya, yang berdampak positif pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hadi : Bagaimana Bapak mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak Wahyu : Saat stres kerja atau jadwal padat, saya selalu mencoba untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu, Mas. Saya juga menyempatkan diri untuk beristirahat sejenak dan melakukan aktivitas yang bisa meredakan stres, seperti jalan kaki atau sekadar stretching.

Meskipun pekerjaan sedang padat, menjaga rutinitas sehat itu penting agar kita tetap seimbang.

Hadi : Baik Pak, ini pertanyaan terakhir wawancara saya. Apakah Bapak merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

Pak Wahyu : Iya, Mas. Saya merasakan banyak perubahan positif. Perusahaan ini sangat mendukung kesejahteraan karyawannya dengan memberikan fasilitas kesehatan dan fleksibilitas kerja. Dengan dukungan itu, saya lebih termotivasi untuk menjaga gaya hidup sehat, yang berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental saya.

Hadi : Baik Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara. Pak

Wahyu : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak.

Pak Wahyu : iya mas

6. Wawancara 5

Hadi : selamat siang bapak

Pak handoko : selamat siang juga mas

Hadi : sebelum memulai wawancara kali ini izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara kali ini. Perkenalkan nama saya Hadi Putra Yuza mahasiswa jurusan manajemen dari universitas islam Indonesia. Diadakannya wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah saudara bersedia untuk menjadi narasumber?

Pak handoko : iya, saya bersedia

Hadi : baik pak handoko bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu

Pak handoko : baik mas, nama saya handoko, saya lahir tanggal 10 mei 1986, pada saat ini saya sudah menikah, dan saya beragama islam, saya di perusahaan ini sudah bekerja lebih dari 10 tahun mas

Hadi : baik pak handoko saya izin memberi beberapa pertanyaan seputar work life balance di perusahaan bapak ya

Pak handoko : iya mas

Hadi : Pak, menurut Bapak, seberapa penting sih menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan ini?

Pak handoko : iya mas, saya rasa itu sangat penting. Setiap usia memiliki kebutuhan dan tantangan berbeda. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, kita bisa memastikan semua karyawan merasa nyaman dan bisa bekerja secara optimal tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka.

Hadi : Apakah Bapak merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di sini?

Pak handoko : Tentu, Mas. Karyawan muda sering lebih fleksibel dan bisa bekerja lebih lama, sementara yang lebih tua biasanya lebih fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mereka mungkin sudah memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar.

Hadi : Bagaimana perasaan Bapak mengenai kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia?

Pak handoko : Saya rasa fleksibilitas semakin penting seiring bertambahnya usia, Mas. Dengan bertambahnya usia, kita mungkin perlu menyesuaikan jam kerja atau tanggung jawab untuk menjaga kesehatan dan keseimbangan hidup. Fleksibilitas ini sangat membantu.

Hadi : Apakah Bapak merasa ada perbedaan dalam cara Bapak mengelola stres dan beban kerja sejak bergabung dengan perusahaan ini?

Pak handoko : Ya, Mas. Seiring waktu, saya belajar cara yang lebih baik untuk mengelola stres dan beban kerja. Dulu mungkin saya lebih terburu-buru, sekarang saya lebih terencana dan bisa lebih tenang menghadapi tantangan.

Hadi : Apakah Bapak melihat perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

Pak handoko : Iya, Mas. Biasanya karyawan yang lebih tua lebih memilih pekerjaan yang stabil dan mengutamakan waktu keluarga, sementara yang lebih muda cenderung lebih berambisi dan fleksibel dalam hal jam kerja.

IBADAH

Hadi : bagaimana Bapak mengatur waktu ibadah dengan jadwal kerja di perusahaan ini?

Pak handoko : Saya biasanya mengatur jadwal kerja saya sehingga bisa meluangkan waktu untuk ibadah, Mas. Kadang saya juga memanfaatkan waktu istirahat yang ada agar bisa tetap

fokus pada pekerjaan sambil menjaga ibadah saya.

Hadi : Apakah perusahaan memberi fleksibilitas yang cukup untuk Bapak dalam melaksanakan ibadah?

Pak handoko : Ya, Mas. Saya merasa perusahaan sudah memberikan fleksibilitas yang baik. Misalnya, ada waktu istirahat yang cukup untuk ibadah dan ruang yang nyaman untuk melaksanakan ibadah.

Hadi : Bagaimana Bapak mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat pekerjaan sangat sibuk?

Pak handoko : Kadang-kadang memang ada tantangan, Mas. Saat pekerjaan padat, saya berusaha untuk mengatur prioritas dan berkomunikasi dengan atasan jika perlu menyesuaikan jadwal, Ini membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah.

Hadi : Bagaimana Bapak menilai dukungan rekan kerja dan atasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak handoko : Saya merasa dukungannya cukup baik, Mas. Rekan kerja dan atasan saya biasanya memahami kebutuhan ibadah dan memberikan dukungan yang diperlukan, sehingga saya bisa menjalankan ibadah tanpa merasa tertekan.

Hadi : Bagaimana Bapak mengelola waktu dan energi Bapak agar tetap bisa berfokus pada pekerjaan sambil memprioritaskan ibadah?

Pak handoko : Saya berusaha untuk merencanakan hari dengan baik, Mas. Dengan cara ini, saya bisa memastikan bahwa ada waktu khusus untuk ibadah dan tetap produktif di pekerjaan.

GENDER

Hadi : bagaimana Bapak melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak handoko : Ada perbedaan, Mas. Karyawan wanita seringkali memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar, sehingga mereka lebih fokus pada keseimbangan. Sementara pria juga memiliki tanggung jawab keluarga, tapi mungkin kurang terlibat dalam urusan rumah tangga.

Hadi : Apakah Bapak melihat perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak handoko : Ya, Mas. Karyawan wanita biasanya lebih fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan pria sering kali lebih berfokus pada karier dan pekerjaan. Tapi ini juga tergantung pada individu dan situasi pribadi mereka.

Hadi : Bagaimana Bapak menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Pak handoko : Fleksibilitas kerja di sini cukup baik, Mas. Namun, penting untuk terus memantau dan memastikan bahwa fleksibilitas ini bisa dimanfaatkan secara adil oleh semua karyawan, baik pria maupun wanita.

Hadi : Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga ber efek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Pak handoko : Kebutuhan keluarga sering ber efek, Mas. Karyawan wanita sering kali harus menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab di rumah, sementara pria juga terlibat, tapi mungkin dalam proporsi yang berbeda.

Hadi : Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Pak handoko : Ada, Mas. Wanita biasanya lebih cenderung untuk menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu pribadi, sementara pria mungkin lebih sering membiarkan pekerjaan mengambil alih waktu luang mereka, meskipun ini mulai berubah seiring waktu.

HOBİ

Hadi : apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk

memungkinkan Bapak meluangkan waktu untuk hobi-hobi Bapak?

Pak handoko : Ya, Mas. Perusahaan memberikan fleksibilitas yang baik, jadi saya bisa menyesuaikan jadwal kerja saya agar tetap punya waktu untuk hobi-hobi saya.

Hadi : Bagaimana Bapak mengelola waktu dan energi Bapak agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi?

Pak handoko : Saya biasanya merencanakan jadwal dengan baik, Mas. Dengan cara ini, saya bisa memastikan bahwa ada waktu untuk pekerjaan dan juga waktu untuk hobi saya. Ini membantu saya merasa lebih seimbang dan bahagia.

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Bapak membantu Bapak dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Pak handoko : Hobi saya seperti berolahraga dan berkebun sangat membantu, Mas. Aktivitas-aktivitas ini memberikan saya waktu untuk bersantai dan mengurangi stres setelah bekerja.

Hadi : Apakah Bapak merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi, dan bagaimana cara Bapak mengatasinya?

Pak handoko : Tantangannya memang ada, Mas, terutama saat pekerjaan sibuk. Saya mencoba untuk mengatur waktu dengan baik dan memprioritaskan waktu untuk hobi di akhir pekan atau di waktu luang agar bisa tetap seimbang.

Hadi : Apakah hobi-hobi Bapak memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Bapak?

Pak handoko : Sangat, Mas. Hobi-hobi saya memberikan saya kesempatan untuk bersantai dan merasa lebih bahagia, yang pada gilirannya membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Pak, bagaimana kebiasaan hidup sehat Bapak membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Bapak di tempat kerja?

Pak handoko : Kebiasaan hidup sehat seperti olahraga dan makan dengan baik membuat saya merasa lebih bertenaga dan fokus. Ini membantu saya bekerja dengan lebih efektif dan merasa lebih baik setiap hari, begitu mas.

Hadi : Apakah Bapak merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Bapak mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak handoko : Ya, Mas. Sejak menerapkan gaya hidup sehat, saya merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saya punya lebih banyak energi dan merasa lebih mampu mengatasi tantangan.

Hadi : Bagaimana Bapak menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Bapak?

Pak handoko : Tidur yang cukup sangat penting, Mas. Dengan tidur yang berkualitas, saya merasa lebih segar dan siap menghadapi hari, yang membantu menjaga kesehatan dan keseimbangan hidup.

Hadi : Bagaimana Bapak mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak handoko : Saya mengatur jadwal dengan baik dan berusaha untuk tetap disiplin, Mas. Saat jadwal padat, saya tetap menyisihkan waktu untuk olahraga dan istirahat. Mengelola stres dengan teknik seperti pernapasan dalam juga membantu.

Hadi : Apakah Bapak merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Bapak sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

Pak handoko : Iya, Mas, saya merasakan perubahan positif. Sejak bergabung dengan perusahaan ini, lingkungan kerja yang mendukung dan program kesehatan yang ada membantu saya menjaga gaya hidup sehat. Saya merasa lebih bugar dan lebih mampu mengelola stres, yang berdampak positif pada kesejahteraan saya secara keseluruhan.

Hadi : Baik Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara.

Pak Handoko : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak. Assalamualaikum. Pak Handoko : Waalaikum salam.

7. Wawancara 6

Hadi : assalamualaikum mba

Mba molina : waalaikumsalam mas

Hadi : sebelum memulai wawancara kali ini izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara kali ini. Perkenalkan nama saya Hadi Putra Yuza mahasiswa jurusan manajemen dari universitas islam Indonesia. Diadakannya wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah mba bersedia untuk menjadi narasumber?

Mba molina : iya, saya bersedia

Hadi : baik, bagaimana kabar nya mba, apakah sehat?

Mba Molina : Alhamdulillah sehat mas

Hadi : baik, mba bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu

Mba Molina : baik mas, nama saya molina, saya lahir tanggal 21 may 2002, pada saat ini saya belum menikah, dan saya beragama islam, saya di perusahaan ini sudah bekerja lebih kurang 2 tahun tahun mas

Hadi : baik mba Molina, saya izin memberi beberapa pertanyaan seputar work life balance di perusahaan mba ya

Mba Molina : iya mas

USIA

Hadi : Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?

Mba Molina : Sangat penting, pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah hal yang krusial untuk semua usia karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja serta dukungan untuk pengembangan pribadi, perusahaan tidak hanya menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan dapat menjalani kehidupan pribadi yang seimbang. Ini akan mendorong karyawan dari berbagai generasi untuk tetap termotivasi, merasa dihargai, dan mampu berkontribusi secara optimal, sehingga berdampak positif jangka panjang perusahaan.

Hadi : oke baik mba pertanyaan selanjutnya, Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?

Mba Molina : Ya saya melihat ada perbedaan keseimbangan antar karyawan, generasi muda cenderung lebih fleksibel dalam mengelola waktu dan sering mencari peluang untuk mengembangkan karier mereka, sehingga mereka mungkin lebih bersedia menghabiskan waktu lebih banyak untuk pekerjaan. Di sisi lain, karyawan yang lebih tua sering kali lebih fokus pada stabilitas dan keseimbangan, mengutamakan waktu bersama keluarga atau kegiatan di luar pekerjaan. Namun, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mendukung kebutuhan keseimbangan ini di setiap tahap kehidupan karyawan, agar semua bisa tetap produktif dan bahagia.

Hadi : Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?

Mba Molina : Saya merasa bahwa kebutuhan akan fleksibilitas kerja menjadi semakin penting. Seiring berjalannya waktu, tanggung jawab pribadi dan keluarga sering kali meningkat, sehingga kemampuan untuk mengatur jadwal kerja dengan lebih fleksibel akan sangat membantu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas dalam hal jam kerja, opsi kerja dari rumah, dan dukungan untuk kebutuhan kesehatan atau kegiatan pribadi akan memungkinkan karyawan yang lebih tua untuk tetap produktif dan berkomitmen tanpa harus mengorbankan kesejahteraan mereka. Ini juga

membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung berbagai tahap kehidupan karyawan.

Hadi : Apakah Anda merasa perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini pada usia Anda saat ini?

Mba Molina : Ya saya merasakan perbedaan, seiring bertambahnya pengalaman dan kedewasaan, saya lebih mampu menghadapi tekanan dengan lebih tenang dan terstruktur. Saya telah mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan stres, seperti menetapkan prioritas yang jelas, mengambil waktu untuk beristirahat, dan menggunakan teknik manajemen stres yang telah saya pelajari dari pengalaman. Namun, saya juga menyadari pentingnya menjaga keseimbangan dan terus menerapkan praktik-praktik ini untuk memastikan kesehatan dan produktivitas tetap terjaga.

Hadi : oke selanjutnya, Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia [usia tertentu] dan karyawan yang lebih muda?

Mba Molina : Ya, saya memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia 40 keatas dan karyawan yang lebih muda. Karyawan yang lebih tua sering kali memiliki pengalaman yang lebih mendalam dan cenderung memprioritaskan stabilitas, kualitas kerja, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Mereka mungkin lebih fokus pada hasil jangka panjang dan pengelolaan risiko. Sebaliknya, karyawan yang lebih muda biasanya lebih fleksibel, terbuka terhadap perubahan, dan lebih sering mengejar inovasi serta peluang pengembangan karier yang cepat. Mereka cenderung lebih bersemangat untuk mencoba metode baru dan memanfaatkan teknologi terbaru. Perbedaan ini mencerminkan bagaimana prioritas dan pola kerja dapat ber efek pada pengalaman, aspirasi pribadi, dan tahap kehidupan masing-masing karyawan.

IBADAH

Hadi : oke mba selanjutnya pertanyaan seputar ibadah, Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah Anda dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?

Mba Molina : Saya mengintegrasikan waktu ibadah dengan jadwal kerja dengan merencanakan waktu secara efisien dan berbicara dengan tim untuk memastikan jadwal yang fleksibel. Saya memanfaatkan waktu istirahat dan menyusun prioritas tugas sehingga ibadah tidak mengganggu produktivitas. Dengan pendekatan ini, saya dapat memenuhi kewajiban spiritual sambil tetap menjaga kerja.

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?

Mba Molina : Ya, perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan saya melaksanakan ibadah dengan nyaman. Mereka memahami pentingnya waktu ibadah dan menyediakan opsi seperti jadwal kerja yang fleksibel dan waktu istirahat yang memadai, sehingga saya dapat menjalankan kewajiban spiritual tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan saya

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat tengah sibuk di pekerjaan?

Mba Molina : Untuk mengatasinya saya mengatur waktu dengan cermat dan memprioritaskan tugas. Saya sering memanfaatkan waktu istirahat dan merencanakan kegiatan ibadah di sela-sela pekerjaan, serta berkomunikasi dengan tim untuk mengatur jadwal yang fleksibel. Dengan pendekatan ini, saya dapat tetap memenuhi kewajiban ibadah tanpa mengorbankan di pekerjaan.

Hadi : Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan Anda terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Mba Molina : Saya menilai dukungan rekan kerja dan atasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah sebagai positif. Mereka umumnya menunjukkan pemahaman dan fleksibilitas, memungkinkan saya untuk menjalankan ibadah tanpa mengganggu tugas kerja.

Komunikasi terbuka dan dukungan dari tim serta atasan memudahkan saya untuk menyesuaikan jadwal dan memastikan bahwa tanggung jawab pekerjaan tetap terjaga sambil memenuhi kewajiban spiritual.

Hadi : oke terakhir soal ibadah mba, Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah Anda?

Mba Molina : Saya mengelola waktu dan energi dengan membuat jadwal yang teratur dan menetapkan prioritas. Saya menggunakan waktu istirahat untuk beribadah dan mengatur tugas-tugas pekerjaan sehingga tidak mengganggu waktu ibadah. Selain itu, saya memastikan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental agar tetap bertenaga, sehingga dapat fokus pada pekerjaan dan ibadah secara bersamaan.

GENDER

Hadi : oke mba, selanjutnya pertanyaan mengenai gender, Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Mba Molina : iya mas, Karyawan wanita sering membutuhkan fleksibilitas lebih karena tanggung jawab keluarga, sementara pria biasanya lebih fokus pada karier. Perusahaan harus mendukung kedua kelompok untuk mencapai keseimbangan yang efektif.

Hadi : baik mba, selanjutnya Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Mba Molina : iya mas, sering kali ada perbedaan dalam preferensi antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Wanita seringkali lebih memprioritaskan fleksibilitas untuk mengatasi tanggung jawab keluarga, sementara pria mungkin lebih fokus pada aspek karier dan pengembangan profesional, seperti itu mas.

Hadi : Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Mba Molina : Fleksibilitas kerja yang tersedia umumnya mendukung baik karyawan pria maupun wanita, tetapi mungkin belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan spesifik masing-masing. Menyediakan opsi fleksibel seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan dan opsi kerja dari rumah membantu semua karyawan dalam mencapai keseimbangan yang baik, namun perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan secara adil dan mempertimbangkan kebutuhan unik dari setiap gender.

Hadi : oke selanjutnya, Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga ber efek pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Mba Molina : iya mas, Kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga seringkali ber efek wanita dengan menambah tuntutan yang memerlukan fleksibilitas lebih, sementara pria biasanya lebih fokus pada karier. Keduanya ber efek pada cara mereka mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hadi : oke terakhir soal gender, Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Mba Molina : Ya mas, sering ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang. Wanita mungkin lebih fokus pada mengelola tanggung jawab keluarga dan mencari fleksibilitas waktu, sementara pria seringkali lebih berorientasi pada pengembangan karier dan cenderung menetapkan batas yang lebih tegas antara pekerjaan dan waktu luang.

HOBBI

Hadi : oke baik mba selanjutnya kita lanjut ke seputar hobi, Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk

hobi-hobi Anda?

Mba Molina : iya mas, Perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan saya meluangkan waktu untuk hobi-hobi saya. Dengan jadwal kerja yang dapat disesuaikan dan waktu istirahat yang memadai, saya dapat mengatur waktu untuk kegiatan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan saya.

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi Anda agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda?

Mba Molina : Saya mengelola waktu dan energi dengan merencanakan jadwal kerja dan kegiatan pribadi secara teratur, serta menetapkan prioritas. Saya memanfaatkan waktu istirahat dan akhir pekan untuk mengejar hobi, dan memastikan untuk menjaga keseimbangan dengan tidak membiarkan pekerjaan mengganggu waktu pribadi. Ini membantu saya tetap produktif di tempat kerja sambil menikmati waktu untuk hobi.

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Mba Molina : kalo saya mas, Hobi membantu mengatasi stres dengan memberikan waktu untuk relaksasi dan kesenangan, yang membuat saya merasa lebih segar dan siap menghadapi tekanan pekerjaan.

Hadi : Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Mba Molina : Ya mas, tantangannya seringkali adalah mengatur waktu dengan baik. Saya mengatasinya dengan merencanakan jadwal secara efektif, memprioritaskan tugas, dan memanfaatkan waktu luang untuk hobi. Ini membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi.

Hadi : baik mba, terakhir seputar hobi, Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

Mba Molina : Ya mas, hobi-hobi saya memberikan kontribusi positif dengan membantu saya mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosional, sehingga saya dapat menjalani kehidupan pribadi yang lebih memuaskan dan tetap produktif di pekerjaan.

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : baik mba, selanjut nya kita beralih ke pertanyaan gaya hidup sehat, Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?

Mba Molina : iya mas, Kebiasaan hidup sehat, seperti olahraga teratur dan pola makan seimbang, membantu meningkatkan energi, konsentrasi, dan mood saya di tempat kerja. Ini juga mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, sehingga saya dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif, Seperti itu si mas.

Hadi : baik mba, selanjutnya Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Mba Molina : Ya mas, sejak mengadopsi gaya hidup sehat, saya merasakan perbedaan positif dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesehatan fisik dan mental yang lebih baik membantu saya merasa lebih bertenaga dan fokus, sehingga saya dapat lebih mudah mengatur waktu dan mengelola stres, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup dan di tempat kerja.

Hadi : iya mba selanjutnya, Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?

Mba Molina : iya mas, Tidur yang cukup sangat penting dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan. Kualitas tidur yang baik membantu memulihkan energi, meningkatkan konsentrasi, dan mengurangi stres, yang semuanya berdampak positif pada kerja dan kesejahteraan pribadi. Tanpa tidur yang cukup, sulit untuk menjaga produktivitas dan

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Mba Molina : Saya mengatasi tantangan seperti stres kerja dan jadwal padat dengan mengatur waktu secara efisien, menetapkan prioritas, dan menyisihkan waktu untuk kegiatan relaksasi seperti olahraga atau meditasi. Mengelola stres dengan teknik pernapasan atau istirahat singkat juga membantu menjaga keseimbangan hidup sehat meskipun dengan jadwal yang padat.

Hadi : baik ini pertanyaan terakhir wawancara saya mba, Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

Mba Molina : iya mas, Ya, saya merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan saya sejak mulai bekerja di perusahaan ini. Dukungan dari perusahaan dalam hal fleksibilitas kerja dan fasilitas kesehatan membantu saya menjaga gaya hidup sehat, yang berdampak baik pada energi dan keseimbangan pribadi saya.

Hadi : baik mba terimakasih sudah mau memberi saya waktu untuk wawancara mba.

Mba Molina : iya mas sama- sama

Hadi : baik saya izin pamit ya mba assalamualaikum mba

Mba Molina : iya mas, waalaikum salam.

8. Wawancara 7

Hadi : selamat siang bapak

Pak Efrizal : Selamat siang juga, Mas.

Hadi : Sebelum memulai wawancara kali ini, izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara ini. Perkenalkan, nama saya Hadi Putra Yuza, mahasiswa jurusan manajemen dari Universitas Islam Indonesia. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah Bapak bersedia menjadi narasumber?

Pak Efrizal : Iya, saya bersedia.

Hadi : Baik, Pak Efrizal, bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu?

Pak Efrizal : Baik, Mas. Nama saya Efrizal, saya lahir tanggal 10 januari 1970. Saat ini saya sudah menikah, dan saya beragama Islam. Saya sudah bekerja di perusahaan ini lebih dari 20 tahun, Mas.

Hadi : Baik, Pak Efrizal, saya izin untuk memberikan beberapa pertanyaan seputar work-life balance di perusahaan Bapak ya.

Pak Efrizal : Iya, Mas.

USIA

Hadi : Pak, menurut Bapak, seberapa penting menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan ini?

Pak Efrizal : Sangat penting, Mas. Setiap kelompok usia punya kebutuhan yang berbeda-beda. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, kita bisa membantu karyawan untuk bekerja lebih maksimal tanpa merasa kewalahan dengan kehidupan pribadinya.

Hadi : Apakah Bapak merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di sini?

Pak Efrizal : Jelas ada, Mas. Karyawan yang lebih muda biasanya lebih fleksibel dan bisa bekerja lebih lama, sementara yang lebih tua mungkin lebih memilih menjaga keseimbangan karena mereka punya tanggung jawab keluarga yang lebih besar.

Hadi : Bagaimana perasaan Bapak mengenai kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia?

Pak Efrizal : Fleksibilitas itu penting, Mas. Semakin kita berumur, semakin kita butuh penyesuaian dalam hal jam kerja dan tanggung jawab supaya kita tetap bisa menjaga kesehatan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Hadi : Apakah Bapak merasa ada perbedaan dalam cara Bapak mengelola stres dan beban kerja sejak bergabung dengan perusahaan ini?

Pak Efrizal : Iya, Mas. Sekarang saya lebih bijak dalam mengelola stres dibanding dulu. Awalnya saya sering terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, tapi sekarang saya lebih teratur dan bisa mengendalikan situasi dengan lebih tenang.

Hadi : Apakah Bapak melihat perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang lebih tua dengan karyawan yang lebih muda?

Pak Efrizal : Ya, Mas. Biasanya karyawan yang lebih tua cenderung lebih stabil dan lebih memprioritaskan waktu bersama keluarga, sedangkan yang muda cenderung lebih ambisius dan fleksibel dengan waktu kerja.

IBADAH

Hadi : Bagaimana Bapak mengatur waktu ibadah dengan jadwal kerja di perusahaan ini?

Pak Efrizal : Saya usahakan untuk mengatur jadwal sedemikian rupa agar bisa meluangkan waktu untuk ibadah, Mas. Kadang saya memanfaatkan waktu istirahat untuk beribadah, jadi pekerjaan dan ibadah bisa berjalan beriringan tanpa mengganggu satu sama

lain.

Hadi : Apakah perusahaan memberi fleksibilitas yang cukup untuk Bapak dalam melaksanakan ibadah?

Pak Efrizal : Ya, perusahaan cukup fleksibel dalam hal ini, Mas. Mereka menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta fasilitas ibadah yang memadai, sehingga kami bisa beribadah tanpa khawatir mengganggu pekerjaan.

Hadi : Bagaimana Bapak mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat pekerjaan sangat sibuk?

Pak Efrizal : Ada kalanya memang sulit, terutama saat pekerjaan menumpuk. Namun, saya selalu berusaha mengatur prioritas dan berkomunikasi dengan atasan jika perlu menyesuaikan jadwal. Ini sangat membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah.

Hadi : Bagaimana Bapak menilai dukungan rekan kerja dan atasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak Efrizal : Dukungan dari mereka sangat baik, Mas. Mereka memahami pentingnya ibadah, sehingga jika ada kebutuhan, kami bisa melaksanakan ibadah dengan tenang tanpa merasa terbebani.

Hadi : Bagaimana Bapak mengelola waktu dan energi agar tetap bisa berfokus pada pekerjaan sambil memprioritaskan ibadah?

Pak Efrizal : Saya mencoba merencanakan hari dengan baik. Saya memastikan ada waktu khusus untuk beribadah, dan pada saat yang sama saya tetap fokus pada pekerjaan agar tidak terganggu satu sama lain.

GENDER

Hadi : Bagaimana Bapak melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak Efrizal : Ada beberapa perbedaan, Mas. Biasanya karyawan wanita lebih fokus pada tanggung jawab keluarga dan mencoba menyeimbangkan pekerjaan dan rumah tangga. Sedangkan karyawan pria, meskipun juga punya tanggung jawab keluarga, cenderung lebih fokus pada pekerjaan.

Hadi : Apakah Bapak melihat perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak Efrizal : Iya, biasanya wanita lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, ini sangat bergantung pada situasi individu masing-masing. Beberapa pria juga mulai menyadari pentingnya menjaga keseimbangan yang sama.

Hadi : Bagaimana Bapak menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Pak Efrizal : Perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup baik, Mas. Namun, masih perlu dipastikan bahwa fleksibilitas ini benar-benar dapat diakses dan dimanfaatkan secara adil oleh semua karyawan, baik pria maupun wanita.

Hadi : Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga berefek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Pak Efrizal : Tentu saja, Mas. Karyawan wanita sering kali lebih banyak terlibat dalam urusan rumah tangga, yang membuat mereka harus lebih berhati-hati dalam mengatur waktunya. Namun, beberapa pria juga mengambil peran yang lebih besar di rumah, meski dalam proporsi yang berbeda.

Hadi : Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Pak Efrizal : Ada, Mas. Biasanya wanita lebih tegas dalam menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pria, di sisi lain, mungkin lebih sering membiarkan pekerjaan mendominasi waktu luang, meski belakangan banyak yang mulai lebih peduli akan hal ini.

HOBBI

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Bapak meluangkan waktu untuk hobi-hobi Bapak?

Pak Efrizal : Iya, Mas. Fleksibilitasnya cukup baik, sehingga saya bisa mengatur waktu dengan lebih mudah untuk hobi saya, tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan.

Hadi : Bagaimana Bapak mengelola waktu dan energi agar dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi?

Pak Efrizal : Saya biasanya membuat jadwal dengan rapi, Mas. Dengan begitu, saya bisa memastikan ada waktu untuk pekerjaan, namun tetap ada ruang untuk hobi. Ini membantu menjaga keseimbangan dan memberi kepuasan dalam hidup.

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Bapak membantu dalam mengatasi stres atau tekanan yang terkait dengan pekerjaan?

Pak Efrizal : Hobi seperti berolahraga atau berkebun sangat membantu, Mas. Setelah seharian bekerja, melakukan kegiatan yang saya suka membantu menghilangkan stres dan membuat saya lebih rileks.

Hadi : Apakah Bapak merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi, dan bagaimana cara Bapak mengatasinya?

Pak Efrizal : Tentu ada tantangan, terutama saat pekerjaan menumpuk. Namun, saya mencoba untuk tetap konsisten dengan jadwal yang sudah saya buat, dan memastikan bahwa ada waktu untuk bersantai dengan hobi di akhir pekan atau saat istirahat.

Hadi : Apakah hobi-hobi Bapak memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?

Pak Efrizal : Ya, Mas. Hobi memberi saya kesempatan untuk mengalihkan pikiran dari pekerjaan dan merasa lebih seimbang. Ini membuat saya lebih produktif saat kembali bekerja.

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Baik Pak, selanjutnya kita beralih ke pertanyaan tentang gaya hidup sehat. Bagaimana kebiasaan hidup sehat Bapak membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja?

Pak Efrizal : Iya, Mas. Kebiasaan hidup sehat, seperti olahraga teratur dan pola makan yang seimbang, sangat membantu saya dalam menjaga energi dan konsentrasi sepanjang hari. Selain itu, ini juga membuat saya lebih rileks dan mampu mengelola stres dengan lebih baik, sehingga pekerjaan bisa saya selesaikan dengan lebih efektif dan produktif.

Hadi : Baik Pak, selanjutnya, apakah Bapak merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak Efrizal : Betul, Mas. Setelah saya mulai menjalani gaya hidup sehat, saya merasa lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saya jadi lebih bertenaga, dan fokus lebih baik, sehingga bisa mengatur waktu lebih efisien. Dampaknya sangat positif, terutama dalam mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup saya.

Hadi : Baik Pak, selanjutnya, bagaimana Bapak menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan?

Pak Efrizal : Tidur yang cukup adalah kunci, Mas. Ketika saya mendapatkan tidur yang baik, tubuh saya merasa lebih segar, pikiran lebih jernih, dan saya lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena kurang tidur bisa membuat kita lebih cepat stres dan kurang produktif.

Hadi : Bagaimana Bapak mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak Efrizal : Saat stres kerja atau jadwal padat, saya selalu mencoba untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu, Mas. Saya juga menyempatkan diri untuk beristirahat sejenak dan

melakukan aktivitas yang bisa meredakan stres, seperti jalan kaki atau sekadar stretching. Meskipun pekerjaan sedang padat, menjaga rutinitas sehat itu penting agar kita tetap seimbang.

Hadi : Baik Pak, ini pertanyaan terakhir wawancara saya. Apakah Bapak merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

Pak Efrizal : Iya, Mas. Saya merasakan banyak perubahan positif. Perusahaan ini sangat mendukung kesejahteraan karyawannya dengan memberikan fasilitas kesehatan dan fleksibilitas kerja. Dengan dukungan itu, saya lebih termotivasi untuk menjaga gaya hidup sehat, yang berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental saya.

Hadi : Baik Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara. Pak

Efrizal : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak. Assalamualaikum.

Pak Efrizal : Waalaikum salam.

9. Wawancara 8

Hadi : Assalamualaikum, Pak.

Pak Rozi : Waalaikumsalam, Mas.

Hadi : Sebelum memulai wawancara kali ini, izinkan saya memperkenalkan diri dan menyampaikan tujuan diadakannya wawancara ini. Perkenalkan, nama saya Hadi Putra Yuza, mahasiswa jurusan manajemen dari Universitas Islam Indonesia. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan data yang berhubungan dengan tugas akhir saya. Apakah Bapak bersedia untuk menjadi narasumber?

Pak Rozi : Iya mas, saya siap membantu.

Hadi : Baik, Pak Rozi, bisa memperkenalkan diri terlebih dahulu?

Pak Rozi : Iya, nama saya Rozi, Saya sudah menikah dan beragama Islam. Saya sudah bekerja di perusahaan ini lebih kurang dari 5 tahun, Mas.

Hadi : Baik, Pak Rozi, saya izin memberi beberapa pertanyaan seputar “work-life balance” di perusahaan Bapak, ya.

Pak Rozi : baik, Mas.

USIA

Hadi : Bagaimana Anda melihat pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi semua usia karyawan di perusahaan?

Pak Rozi : Sangat penting, Mas. Karena keseimbangan itu mendukung produktivitas dan kesehatan mental karyawan, sehingga hasil kerja juga akan meningkat.

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi antara karyawan muda dan karyawan yang lebih tua di perusahaan?

Pak Rozi : Saya tidak melihat perbedaan besar, Mas. Mungkin hanya cara mereka menyikapi pekerjaan saja yang berbeda, tapi dalam hal keseimbangan, kami semua saling melengkapi.

Hadi : Bagaimana perasaan Anda terkait kebutuhan akan fleksibilitas kerja seiring bertambahnya usia Anda di perusahaan ini?

Pak Rozi : Seiring bertambahnya usia, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk membimbing yang muda, Mas. Kita perlu fleksibilitas agar bisa fokus mengayomi mereka, dan tentu juga menjaga diri kita sendiri.

Hadi : Apakah Anda merasa ada perbedaan dalam cara Anda mengelola stres dan beban kerja sejak Anda bergabung dengan perusahaan ini hingga di usia sekarang?

Pak Rozi : Sejujurnya, Mas, seiring waktu, saya merasa semakin terbiasa dengan pekerjaan, sehingga stres lebih mudah dikelola. Dengan pengalaman, kita jadi tahu cara menghadapi situasi dengan tenang.

Hadi : Apakah Anda memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang lebih tua dan yang lebih muda?

Pak Rozi : Ada sedikit perbedaan, Mas. Karyawan muda biasanya lebih energik, sementara yang lebih tua cenderung lebih tenang dan terorganisir. Tapi semua itu tergantung dari karakter masing-masing.

IBADAH

Hadi : Bagaimana Anda mengintegrasikan waktu ibadah dengan jadwal kerja Anda di perusahaan?

Pak Rozi : Ibadah adalah bagian dari keseharian saya, Mas, jadi saya selalu menyempatkan waktu untuk itu. Alhamdulillah, di perusahaan ini tidak ada masalah dengan pengaturan waktu ibadah.

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda melaksanakan ibadah dengan nyaman?

Pak Rozi : Sangat cukup, Mas. Fasilitas ibadah tersedia dengan baik, dan atasan juga memahami pentingnya ibadah bagi kami.

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah, terutama saat pekerjaan sedang sibuk?

Pak Rozi : Biasanya saya atur prioritas, Mas. Kalau ada situasi mendesak, pekerjaan saya selesaikan terlebih dahulu, namun ibadah tetap menjadi prioritas utama.

Hadi : Bagaimana Anda menilai dukungan rekan kerja dan atasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah?

Pak Rozi : Kami saling mendukung, Mas. Tidak ada kendala berarti, rekan kerja dan atasan pun menghargai kebutuhan beribadah.

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi agar bisa berfokus pada pekerjaan sekaligus memprioritaskan ibadah?

Pak Rozi : Saya coba untuk disiplin, Mas. Selalu menjaga keseimbangan antara tanggungjawab pekerjaan dan kewajiban ibadah, jadi semuanya berjalan lancar.

GENDER

Hadi : Bagaimana Anda melihat perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan ini?

Pak Rozi : Ada sedikit perbedaan, Mas, terutama karena tanggung jawab pribadi wanita lebih besar, misalnya mengurus keluarga. Tapi secara umum, keduanya mampu menyeimbangkan dengan baik.

Hadi : Apakah Anda melihat adanya perbedaan dalam preferensi atau prioritas antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi?

Pak Rozi : Ya, pasti ada. Wanita mungkin lebih banyak memperhatikan urusan keluarga, sementara pria lebih banyak fokus pada pekerjaan. Tapi di sini, semua sudah disesuaikan agar tetap seimbang.

Hadi : Bagaimana Anda menilai fleksibilitas kerja yang tersedia bagi karyawan pria dan wanita untuk mencapai keseimbangan yang baik?

Pak Rozi : Saya rasa perusahaan sudah mengatur dengan cukup baik, Mas. Pembagian kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masing-masing karyawan.

Hadi : Bagaimana peran kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga berefek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan pria dan wanita?

Pak Rozi : Keluarga punya peran besar, Mas. Jika suasana di rumah baik, biasanya di tempat kerja juga lebih tenang. Ini berlaku baik untuk pria maupun wanita.

Hadi : Apakah ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang?

Pak Rozi : Ada, Mas. Biasanya wanita lebih banyak memprioritaskan keluarga, sedangkan pria lebih fokus pada pekerjaan. Tapi keduanya sama-sama sudah terlatih mengatur waktu.

HOBİ

Hadi : Apakah perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan Anda meluangkan waktu untuk hobi-hobi Anda?

Pak Rozi : Tidak sepenuhnya, Mas, karena saat bekerja, fokus utama adalah pekerjaan. Namun saat libur, kita bisa menyalurkan hobi masing-masing.

Hadi : Bagaimana Anda mengelola waktu dan energi agar bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan mengejar hobi?

Pak Rozi : Hobi saya biasanya saya salurkan ketika libur, Mas. Saat bekerja, saya fokus pada pekerjaan, tapi saat libur, saya manfaatkan waktu untuk hobi saya.

Hadi : Bagaimana hobi-hobi Anda membantu Anda dalam mengatasi stres atau tekanan terkait pekerjaan?

Pak Rozi : Hobi adalah salah satu cara saya untuk melepas stres. Setelah menyalurkan hobi, biasanya saya merasa lebih segar dan siap untuk kembali bekerja.

Hadi : Apakah Anda merasa ada tantangan tertentu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan mengejar hobi Anda, dan bagaimana cara Anda mengatasinya?

Pak Rozi : Tentu ada, Mas. Tantangannya adalah bagaimana menjaga fokus. Jadi ketika bekerja, saya fokus bekerja. Ketika libur, baru saya luangkan waktu untuk hobi.

Hadi : Apakah hobi-hobi Anda memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?

Pak Rozi : Iya, sangat membantu. Setelah hobi tersalurkan, saya merasa lebih segar, dan pekerjaan pun jadi lebih semangat.

GAYA HIDUP SEHAT

Hadi : Bagaimana kebiasaan hidup sehat Anda membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan Anda di tempat kerja?

Pak Rozi : Menjaga pola makan, olahraga, dan tidur cukup sangat membantu, Mas. Dengan begitu, saya lebih bertenaga dan fokus saat bekerja.

Hadi : Apakah Anda merasakan perbedaan dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak Anda mulai mengadopsi gaya hidup sehat?

Pak Rozi : Iya, dengan menjalani gaya hidup sehat, saya merasa lebih kuat dan lebih mudah mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hadi : Bagaimana Anda menilai pentingnya tidur yang cukup dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan Anda?

Pak Rozi : Tidur cukup sangat penting, Mas. Tidur yang baik memastikan kita bisa bekerja dengan lebih produktif di keesokan harinya.

Hadi : Bagaimana Anda mengatasi tantangan seperti stres kerja atau jadwal yang padat dalam menjaga keseimbangan hidup sehat?

Pak Rozi : Saya selalu mencoba untuk mengatur prioritas, Mas. Jika jadwal padat, saya tetap mencari waktu untuk istirahat yang cukup.

Hadi : Apakah Anda merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan Anda sejak mulai bekerja di perusahaan ini?

Pak Rozi : Iya, sejak bekerja di sini, saya merasa lebih bisa mengelola waktu dan menjaga kesehatan dengan lebih baik.

Hadi : Baik, Pak, terima kasih sudah memberi saya waktu untuk wawancara. Pak

Rozi : Sama-sama, Mas.

Hadi : Baik, saya izin pamit ya Pak. Assalamualaikum.

Pak Rozi : Waalaikumsalam.

10. Tabel Reduksi Narasumber 1 (Pendukung)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Sangat penting, karena keharmonisan lingkungan kerja meningkatkan kualitas kerja dan hasil pekerjaan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
2	Usia	"Tidak ada perbedaan, karena tujuan bekerja dalam tim adalah saling melengkapi untuk hasil maksimal" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
3	Usia	"Bertambahnya usia membuat kita mengayomi yang muda agar lebih semangat belajar, bekerja, dan proaktif untuk kemajuan dan karir" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
4	Usia	"Tidak ada stres, karena pekerjaan dilakukan berulang dan dikuasai dengan baik sesuai aturan perusahaan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
5	Usia	"Tidak ada perbedaan, karena tanggung jawab pekerjaan ada pada masing-masing karyawan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
6	Ibadah	"Tidak ada gangguan, karena ibadah wajib tidak mengganggu pekerjaan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
7	Ibadah	"Perusahaan memberikan fasilitas ibadah yang baik dan nyaman" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
8	Ibadah	"Mengatur waktu sesuai prioritas; pekerjaan darurat didahulukan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
9	Ibadah	"Saling mendukung, tidak ada halangan untuk beribadah" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
10	Ibadah	"Mengatur waktu dan bekerja dengan baik agar keduanya bisa dijalankan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
11	Gender	"Ada perbedaan, tetapi tidak, wanita cenderung lebih banyak waktu untuk urusan pribadi" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
12	Gender	"Ada perbedaan, pekerjaan disesuaikan karena tenaga wanita berbeda dengan pria" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
13	Gender	"Dengan pembagian kerja yang diatur dengan benar dan baik" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
14	Gender	"Peran keluarga sangat besar; pikiran yang tenang dari rumah terbawa ke tempat kerja" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
15	Gender	"Ada perbedaan; masing-masing sudah bisa mengelola waktu kerja, istirahat, dan ibadah" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
16	Hobi	"Tidak ada, karena hobi berbeda-beda antar karyawan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
17	Hobi	"Hobi disalurkan maksimal saat libur kerja" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
18	Hobi	"Hobi dilakukan saat libur; saat bekerja tidak bisa maksimal" (Yusmedi,

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
		02,07,2024, Via Zoom Meeting).
19	Hobi	"Harus fokus pada waktu; saat kerja ya kerja, saat libur ya libur" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
20	Hobi	"Hobi yang tersalurkan memberikan pikiran segar dan semangat baru dalam bekerja" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
21	Gaya Hidup Sehat	"Menjaga gaya hidup sehat dengan membagi waktu istirahat dan beraktivitas" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
22	Gaya Hidup Sehat	"Ada perbedaan; istirahat dan gaya hidup sehat membuat bekerja lebih semangat" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
23	Gaya Hidup Sehat	"Sangat penting, tidur sehat adalah 8 jam per hari sesuai aturan kesehatan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
24	Gaya Hidup Sehat	"Harus mengatur prioritas pekerjaan" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).
25	Gaya Hidup Sehat	"Ada perubahan positif, karena pengelolaan waktu yang baik" (Yusmedi, 02,07,2024, Via Zoom Meeting).

11. Tabel Reduksi Narasumber 2 (Utama)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Menyeimbangkan antara lingkungan kerja dan kehidupan pribadi sangatlah penting agar kita amanah terhadap pekerjaan dan seimbang dalam kehidupan pribadi." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
2	Usia	"Saya tidak merasakan adanya perbedaan." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
3	Usia	"Seiring bertambahnya usia, kita dituntut untuk lebih fleksibel dalam bekerja untuk mempersiapkan diri menghadapi masa purnabakti." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
4	Usia	"Saya merasa tidak ada perbedaan yang dalam cara mengelola stres dan beban kerja." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
5	Usia	"Pola kerja berbeda; yang muda lebih menggebu untuk karir, sedangkan yang tua menjalankan rutinitas dan menghindari tantangan." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
6	Ibadah	"Saya melakukan ibadah wajib dan ibadah tidak wajib di waktu luang." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
7	Ibadah	"Sangat fleksibel, dibuktikan dengan adanya tempat ibadah khusus." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
8	Ibadah	"Tetap melaksanakan ibadah wajib selama pekerjaan tidak urgent, dengan mengatur jadwal dan porsi kerja." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
9	Ibadah	"Rekan kerja saya sangat mendukung beribadah karena hal itu termasuk bagian dari kesehatan mental." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
10	Ibadah	"Saya mencukupkan istirahat dengan tidur malam di awal waktu." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
11	Gender	"Saya rasa cara pria dan wanita mengelola keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sama saja." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
12	Gender	"Saya rasa tidak ada perbedaan preferensi atau prioritas antara pria dan wanita." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
13	Gender	"Fleksibilitas kerja tersedia cukup baik untuk pria maupun wanita." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
14	Gender	"Kebutuhan keluarga sangat berperan penting untuk menjadi motivasi bekerja lebih baik tanpa mengabaikan kehidupan pribadi." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
15	Gender	"Saya melihat tidak adanya perbedaan dalam cara pria dan wanita mengatur prioritas dan batasan antara pekerjaan dan waktu luang." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
16	Hobi	"Perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk meluangkan waktu untuk hobi." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
17	Hobi	"Hobi saya lakukan di luar hari kerja." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
18	Hobi	"Saya melakukan hobi secara berkala untuk membantu mengatasi stres." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
19	Hobi	"Saya rasa tidak ada tantangan karena saya dapat membagi waktu dengan baik." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
20	Hobi	"Ya, hobi memberikan kontribusi positif terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
21	Gaya Hidup Sehat	"Dengan hidup sehat, saya mendapat penilaian medis yang berefek kenaikan gaji, sekaligus meningkatkan kualitas kesehatan psikis." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
22	Gaya Hidup Sehat	"Tidak ada perbedaan dalam keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi sejak mengadopsi gaya hidup sehat." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
23	Gaya Hidup Sehat	"Tidur yang cukup sangat penting." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
24	Gaya Hidup Sehat	"Saya mengelola stres dengan rutin berolahraga." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)
25	Gaya Hidup Sehat	"Ya, saya menjadi pribadi yang lebih menjaga kesehatan sejak bekerja di perusahaan ini." (Fauzi, 06/07/2024, Via Meeting Zoom)

12. Tabel Reduksi Narasumber 3 (Utama)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Tentu mas, memastikan bahwa karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja adalah kunci untuk mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Ketika karyawan merasa jenuh, hal itu dapat berdampak negatif pada motivasi, kualitas kerja, dan bahkan kesehatan mental mereka mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
2	Usia	"Iya mas, karena dengan begitu sangat berefek karyawan dalam bekerja." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
3	Usia	"Karyawan yang lebih tua cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman, prioritas hidup, dan tahap kehidupan yang berbeda." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
4	Usia	"Setuju, karena seiringnya bertambah usia maka kapabilitas tubuh juga berkurang mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
5	Usia	"Saya ngerasa si tidak ada mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
6	Usia	"Karyawan yang lebih muda cenderung bekerja dalam waktu yang lebih panjang dibanding karyawan yang lebih tua." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
7	Ibadah	"Apabila waktu shalat masuk, saya akan menghentikan sejenak pekerjaan saya." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
8	Ibadah	"Iya mas, Perusahaan memberikan fleksibilitas pada karyawan yang akan melakukan ibadah." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
9	Ibadah	"Ibadah akan saya prioritaskan nomor satu si mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
10	Ibadah	"Rekan kerja dan atasan saya mendukung apabila melakukan ibadah pada awal waktu." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
11	Ibadah	"Istirahat yang cukup dan melakukan pekerjaan sesuai dengan prioritas aja mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
12	Gender	"Karyawan pria cenderung lebih kuat akan tekanan dibanding karyawan wanita." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
13	Gender	"Tidak ada mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
14	Gender	"Terdapat fleksibilitas kerja yang baik di perusahaan." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
15	Gender	"Wanita akan lebih lelah dikarenakan akan menjadi ibu rumah tangga setelah bekerja." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
16	Gender	"Tidak ada mas, paling perbedaan terletak di pribadi masing-masing aja si mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
17	Hobi	"Perusahaan memberikan fleksibilitas pada karyawan untuk melakukan hobi yang karyawan gemari." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
18	Hobi	"Pada weekdays akan fokus kepada pekerjaan, kemudian weekend akan melakukan hobi." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
19	Hobi	"Apabila saya sedang melakukan hobi saya, maka saya merasa tidak terbebani dan dapat melupakan stress pada pekerjaan." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
20	Hobi	"Saya rasa tidak ada si mas." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
21	Hobi	"Iya, dengan melakukan hobi saya maka rasa stress yang saya rasakan akibat pekerjaan dapat berkurang." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
22	Gaya Hidup Sehat	"Semakin sehat saya hidup, maka semakin jarang saya izin ke kantor." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
23	Gaya Hidup Sehat	"Iya, untuk mencapai performa yang diinginkan terasa lebih mudah." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
24	Gaya Hidup Sehat	"Sangat penting, dikarenakan tidur yang cukup akan membuat saya merasa fresh di pagi hari." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
25	Gaya Hidup Sehat	"Saya akan membuat skala prioritas agar tidak terbebani dalam pekerjaan." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)
26	Gaya Hidup Sehat	"Iya, perusahaan memberikan banyak benefit baik dalam bentuk materi maupun non-material yang membuat saya merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan." (Antasari, 02/07/2024, Via Meeting Zoom)

13. Tabel Reduksi Narasumber 4 (Utama)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Penting banget, Mas. Soalnya, karyawan dari berbagai usia kan punya kebutuhan yang beda-beda. Misalnya, yang lebih muda mungkin lebih fokus ke karier, sedangkan yang lebih tua mungkin lebih butuh waktu untuk keluarga atau istirahat. Jadi, perusahaan harus bisa fleksibel buat mendukung semua karyawan, nggak peduli usia." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
2	Usia	"Iya, jelas ada. Karyawan muda biasanya lebih semangat dan sering kali nggak masalah kerja lembur atau bawa pekerjaan ke rumah. Sementara yang lebih tua, mereka lebih sadar pentingnya keseimbangan, mungkin karena udah lebih berpengalaman dan tahu bahwa kesehatan itu penting." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
3	Usia	"Seiring bertambahnya umur, rasanya makin penting deh punya fleksibilitas kerja. Soalnya, tenaga dan stamina kan nggak kayak dulu lagi. Selain itu, tanggung jawab di rumah juga makin banyak, jadi fleksibilitas ini bener-bener ngebantu." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
4	Usia	"Oh, pasti beda banget. Dulu pas masih muda, saya sering kerja terus-menerus, nggak terlalu peduli sama stres. Tapi sekarang, saya lebih peka sama batasan diri dan lebih fokus buat jaga keseimbangan supaya nggak burnout." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
5	Usia	"Iya, jelas kelihatan. Karyawan muda biasanya lebih ngebut ngejar karier, sementara yang lebih tua lebih hati-hati, lebih mikirin kesehatan dan keluarga, tapi tetap produktif." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
6	Ibadah	"Saya usahain buat selalu konsisten sama waktu ibadah, walaupun lagi sibuk kerja. Biasanya, saya atur tugas-tugas supaya ada waktu buat ibadah di sela-sela kerja." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
7	Ibadah	"Cukup sih. Saya ngerasa didukung sama perusahaan. Mereka ngerti kalau ibadah itu penting buat saya, jadi saya nggak pernah ngerasa kesulitan." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
8	Ibadah	"Tantangannya pasti ada, apalagi pas lagi sibuk-sibuknya. Tapi saya coba tetap disiplin sama jadwal ibadah, dan kalau perlu, saya diskusi sama atasan biar bisa tetap ibadah tepat waktu." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
9	Ibadah	"Saya ngerasa dukungan mereka bagus banget. Mereka menghargai kebutuhan saya buat ibadah dan nggak bikin saya ngerasa nggak enak kalau harus ambil waktu sejenak buat ibadah." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
10	Ibadah	"Saya selalu usahain buat rencana hari dengan baik. Waktu luang saya pakai buat ibadah, dan pas kerja saya fokus penuh biar nggak terganggu. Jadi, keseimbangan antara kerja dan ibadah tetap terjaga." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
11	Gender	"Iya, ada sih. Wanita biasanya harus lebih pintar ngatur waktu, apalagi kalau juga punya tanggung jawab rumah tangga. Pria mungkin lebih fokus ke pekerjaan, tapi sekarang juga banyak kok pria yang mulai ikut ngatur urusan rumah, jadi mulai lebih seimbang." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
12	Gender	"Ada, walaupun nggak terlalu jauh beda. Wanita biasanya lebih perhatian sama keseimbangan ini dari awal, mungkin karena mereka punya lebih

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
		banyak tanggung jawab di luar kerjaan. Pria cenderung fokus ke karier dulu, tapi mulai sadar juga pentingnya keseimbangan." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
13	Gender	"Fleksibilitasnya cukup sih, buat dua-duanya. Tapi, saya lihat wanita lebih sering manfaatin fleksibilitas ini buat ngatur waktu antara kerjaan dan urusan rumah. Jadi, mungkin ini perlu lebih ditingkatkan biar semuanya bisa dapet manfaat yang sama." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
14	Gender	"Buat wanita, peran rumah tangga sering kali lebih terasa, apalagi kalau harus ngurus anak juga. Pria mungkin lebih fokus ke kerjaan, tapi sekarang banyak juga yang mulai bagi tanggung jawab di rumah, jadi lebih seimbang." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
15	Gender	"Wanita biasanya lebih tegas dalam nentuin batas antara kerja dan waktu pribadi, mungkin karena mereka harus ngatur lebih banyak hal. Pria mungkin lebih fleksibel, tapi lagi-lagi ini tergantung orangnya juga sih." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
16	Hobi	"Perusahaan ini cukup fleksibel, sehingga saya bisa meluangkan waktu untuk hobi saya. Mereka memahami bahwa hobi penting untuk kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Di tambah saya sangat menggemari bermain basket mas." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
17	Hobi	"Saya biasanya merencanakan waktu saya dengan baik. Misalnya, saya mencoba menyelesaikan pekerjaan lebih awal atau memanfaatkan akhir pekan untuk hobi saya. Ini membantu saya merasa lebih seimbang dan segar saat kembali bekerja." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
18	Hobi	"Hobi saya, seperti olahraga dan membaca, sangat membantu saya mengatasi stres. Mereka memberi saya waktu untuk melepaskan tekanan dan mengisi ulang energi, sehingga saya bisa kembali bekerja dengan lebih fokus." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
19	Hobi	"Tantangannya adalah ketika pekerjaan sangat sibuk, sulit untuk menemukan waktu untuk hobi. Saya mengatasinya dengan menjadwalkan waktu khusus untuk hobi saya, meskipun hanya sebentar, agar tetap bisa menikmatinya dan menghindari burnout." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
20	Hobi	"Ya, hobi saya memberikan kontribusi yang sangat positif. Mereka membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, membuat saya merasa lebih bahagia dan produktif di kedua aspek tersebut." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
21	Gaya Hidup Sehat	"Kebiasaan hidup sehat seperti rutin berolahraga dan makan makanan bergizi membuat saya merasa lebih bertenaga dan fokus. Dengan kondisi tubuh yang baik, saya bisa lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa lebih baik secara keseluruhan, Mas." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
22	Gaya Hidup Sehat	"Ya, Mas. Sejak mulai menerapkan gaya hidup sehat, saya merasa lebih mampu mengatur waktu dan energi saya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya menjadi lebih baik karena saya merasa lebih segar dan lebih mampu menghadapi tantangan sehari-hari." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
23	Gaya Hidup	"Tidur yang cukup sangat penting, Mas. Dengan tidur yang berkualitas, saya merasa lebih segar dan berenergi saat bekerja. Ini juga membantu menjaga

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
	Sehat	kesehatan mental dan fisik saya, yang berdampak positif pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
24	Gaya Hidup Sehat	"Saat stres kerja atau jadwal padat, saya selalu mencoba untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu, Mas. Saya juga menyempatkan diri untuk beristirahat sejenak dan melakukan aktivitas yang bisa meredakan stres, seperti jalan kaki atau sekadar stretching. Meskipun pekerjaan sedang padat, menjaga rutinitas sehat itu penting agar kita tetap seimbang." (Pak Wahyu, 03/07/2024)
25	Gaya Hidup Sehat	"Iya, Mas. Saya merasakan banyak perubahan positif. Perusahaan ini sangat mendukung kesejahteraan karyawannya dengan memberikan fasilitas kesehatan dan fleksibilitas kerja. Dengan dukungan itu, saya lebih termotivasi untuk menjaga gaya hidup sehat, yang berdampak positif pada kesehatan fisik dan

14. Tabel Reduksi Narasumber 5 (Utama)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Setiap usia memiliki kebutuhan dan tantangan berbeda. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, kita bisa memastikan semua karyawan merasa nyaman dan bisa bekerja secara optimal tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
2	Usia	"Karyawan muda sering lebih fleksibel dan bisa bekerja lebih lama, sementara yang lebih tua biasanya lebih fokus pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mereka mungkin sudah memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
3	Usia	"Saya rasa fleksibilitas semakin penting seiring bertambahnya usia. Dengan bertambahnya usia, kita mungkin perlu menyesuaikan jam kerja atau tanggung jawab untuk menjaga kesehatan dan keseimbangan hidup." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
4	Usia	"Saya lebih terencana dan bisa lebih tenang menghadapi tantangan sekarang. Dulu saya lebih terburu-buru." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
5	Usia	"Karyawan yang lebih tua lebih memilih pekerjaan yang stabil dan mengutamakan waktu keluarga, sementara yang lebih muda cenderung lebih berambisi dan fleksibel dalam hal jam kerja." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
6	Ibadah	"Saya mengatur jadwal kerja saya sehingga bisa meluangkan waktu untuk ibadah. Kadang saya juga memanfaatkan waktu istirahat yang ada." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
7	Ibadah	"Ya, perusahaan memberikan fleksibilitas yang baik. Ada waktu istirahat yang cukup untuk ibadah dan ruang yang nyaman." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
8	Ibadah	"Kadang-kadang memang ada tantangan, terutama saat pekerjaan padat. Saya berusaha untuk mengatur prioritas dan berkomunikasi dengan atasan jika perlu menyesuaikan jadwal." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
9	Ibadah	"Rekan kerja dan atasan saya biasanya memahami kebutuhan ibadah dan memberikan dukungan yang diperlukan." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
10	Ibadah	"Saya merencanakan hari dengan baik, memastikan ada waktu khusus untuk ibadah dan tetap produktif di pekerjaan." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
11	Gender	"Karyawan wanita seringkali memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar, sehingga mereka lebih fokus pada keseimbangan, sementara pria mungkin kurang terlibat dalam urusan rumah tangga." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
12	Gender	"Karyawan wanita lebih fokus pada keseimbangan, sedangkan pria lebih berfokus pada karier. Ini tergantung individu dan situasi pribadi." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
13	Gender	"Fleksibilitas kerja di sini cukup baik, dan penting untuk memantau agar bisa dimanfaatkan secara adil oleh semua karyawan, baik pria maupun wanita." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
14	Gender	"Karyawan wanita sering harus menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab di rumah, sementara pria juga terlibat, tetapi dalam proporsi yang berbeda." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
15	Gender	"Wanita biasanya lebih cenderung menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu pribadi, sementara pria sering membiarkan pekerjaan mengambil alih waktu luang mereka." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
16	Hobi	"Perusahaan memberikan fleksibilitas yang baik, jadi saya bisa menyesuaikan jadwal kerja saya agar tetap punya waktu untuk hobi-hobi saya." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
17	Hobi	"Saya merencanakan jadwal dengan baik, agar ada waktu untuk pekerjaan dan juga hobi saya. Ini membantu saya merasa lebih seimbang dan bahagia." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
18	Hobi	"Hobi seperti berolahraga dan berkebun sangat membantu. Aktivitas-aktivitas ini memberikan saya waktu untuk bersantai dan mengurangi stres setelah bekerja." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
19	Hobi	"Tantangannya memang ada, terutama saat pekerjaan sibuk. Saya mencoba untuk mengatur waktu dengan baik dan memprioritaskan waktu untuk hobi di akhir pekan atau waktu luang." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
20	Hobi	"Hobi-hobi saya memberikan saya kesempatan untuk bersantai dan merasa lebih bahagia, yang membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
21	Gaya Hidup Sehat	"Olahraga dan makan dengan baik membuat saya merasa lebih bertenaga dan fokus. Ini membantu saya bekerja lebih efektif." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
22	Gaya Hidup Sehat	"Sejak menerapkan gaya hidup sehat, saya merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saya punya lebih banyak energi dan merasa lebih mampu mengatasi tantangan." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
23	Gaya Hidup Sehat	"Tidur yang cukup sangat penting. Dengan tidur yang berkualitas, saya merasa lebih segar dan siap menghadapi hari." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
24	Gaya Hidup Sehat	"Saya mengatur jadwal dengan baik, berusaha tetap disiplin. Saat jadwal padat, saya tetap menyisihkan waktu untuk olahraga dan istirahat. Mengelola stres dengan teknik pernapasan dalam juga membantu." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)
25	Gaya Hidup Sehat	"Sejak bergabung dengan perusahaan ini, lingkungan kerja yang mendukung dan program kesehatan yang ada membantu saya menjaga gaya hidup sehat. Saya merasa lebih bugar dan lebih mampu mengelola stres." (Handoko, 04/07/2024, Via Zoom Meeting)

15. Tabel Reduksi Narasumber 6 (Utama)

No.	Kategori	TRANSKIP DATA
1	Usia	"Sangat penting, pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah hal yang krusial untuk semua usia karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja serta dukungan untuk pengembangan pribadi, perusahaan tidak hanya menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan dapat menjalani kehidupan pribadi yang seimbang." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
2	Usia	"Ya saya melihat ada perbedaan keseimbangan antar karyawan, generasi muda cenderung lebih fleksibel dalam mengelola waktu dan sering mencari peluang untuk mengembangkan karier mereka, sehingga mereka mungkin lebih bersedia menghabiskan waktu lebih banyak untuk pekerjaan." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
3	Usia	"Saya merasa bahwa kebutuhan akan fleksibilitas kerja menjadi semakin penting. Seiring berjalannya waktu, tanggung jawab pribadi dan keluarga sering kali meningkat, sehingga kemampuan untuk mengatur jadwal kerja dengan lebih fleksibel akan sangat membantu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
4	Usia	"Ya saya merasakan perbedaan, seiring bertambahnya pengalaman dan kedewasaan, saya lebih mampu menghadapi tekanan dengan lebih tenang dan terstruktur. Saya telah mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan stres, seperti menetapkan prioritas yang jelas, mengambil waktu untuk beristirahat, dan menggunakan teknik manajemen stres." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
5	Usia	"Ya, saya memperhatikan perbedaan dalam pola kerja dan prioritas antara karyawan yang berusia 40 keatas dan karyawan yang lebih muda. Karyawan yang lebih tua sering kali memiliki pengalaman yang lebih mendalam dan cenderung memprioritaskan stabilitas, kualitas kerja, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
6	Ibadah	"Saya mengintegrasikan waktu ibadah dengan jadwal kerja dengan merencanakan waktu secara efisien dan berbicara dengan tim untuk memastikan jadwal yang fleksibel. Saya memanfaatkan waktu istirahat dan menyusun prioritas tugas sehingga ibadah tidak mengganggu produktivitas." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
7	Ibadah	"Ya, perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan saya melaksanakan ibadah dengan nyaman. Mereka memahami pentingnya waktu ibadah dan menyediakan opsi seperti jadwal kerja yang fleksibel dan waktu istirahat yang memadai." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
8	Ibadah	"Untuk mengatasinya saya mengatur waktu dengan cermat dan memprioritaskan tugas. Saya sering memanfaatkan waktu istirahat dan merencanakan kegiatan ibadah di sela-sela pekerjaan." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
9	Ibadah	"Saya menilai dukungan rekan kerja dan atasan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah sebagai positif. Mereka umumnya menunjukkan pemahaman dan fleksibilitas, memungkinkan saya untuk menjalankan

No.	Kategori	TRANSKIP DATA
		ibadah tanpa mengganggu tugas kerja." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
10	Ibadah	"Saya mengelola waktu dan energi dengan membuat jadwal yang teratur dan menetapkan prioritas. Saya menggunakan waktu istirahat untuk beribadah dan mengatur tugas- tugas pekerjaan sehingga tidak mengganggu waktu ibadah." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
11	Gender	"Karyawan wanita sering membutuhkan fleksibilitas lebih karena tanggung jawab keluarga, sementara pria biasanya lebih fokus pada karier." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
12	Gender	"Sering kali ada perbedaan dalam preferensi antara karyawan pria dan wanita terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Wanita seringkali lebih memprioritaskan fleksibilitas untuk mengatasi tanggung jawab keluarga, sementara pria mungkin lebih fokus pada aspek karier." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
13	Gender	"Fleksibilitas kerja yang tersedia umumnya mendukung baik karyawan pria maupun wanita, tetapi mungkin belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan spesifik masing- masing." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
14	Gender	"Kebutuhan keluarga atau peran rumah tangga seringkali berefek wanita dengan menambah tuntutan yang memerlukan fleksibilitas lebih, sementara pria biasanya lebih fokus pada karier." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
15	Gender	"Sering ada perbedaan dalam cara karyawan pria dan wanita mengatur prioritas dan menetapkan batas antara pekerjaan dan waktu luang. Wanita mungkin lebih fokus pada mengelola tanggung jawab keluarga dan mencari fleksibilitas waktu." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
16	Hobi	"Perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan saya meluangkan waktu untuk hobi-hobi saya. Dengan jadwal kerja yang dapat disesuaikan dan waktu istirahat yang memadai, saya dapat mengatur waktu untuk kegiatan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan saya." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
17	Hobi	"Saya mengelola waktu dan energi dengan merencanakan jadwal kerja dan kegiatan pribadi secara teratur, serta menetapkan prioritas. Saya memanfaatkan waktu istirahat dan akhir pekan untuk mengejar hobi, dan memastikan untuk menjaga keseimbangan dengan tidak membiarkan pekerjaan mengganggu waktu pribadi." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
18	Hobi	"Hobi membantu mengatasi stres dengan memberikan waktu untuk relaksasi dan kesenangan, yang membuat saya merasa lebih segar dan siap menghadapi tekanan pekerjaan." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
19	Hobi	"Tantangannya seringkali adalah mengatur waktu dengan baik. Saya mengatasinya dengan merencanakan jadwal secara efektif, memprioritaskan tugas, dan memanfaatkan waktu luang untuk hobi." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
20	Hobi	"Hobi-hobi saya memberikan kontribusi positif dengan membantu saya mengelola stres dan menjaga keseimbangan emosional, sehingga saya dapat

No.	Kategori	TRANSKIP DATA
		menjalani kehidupan pribadi yang lebih memuaskan dan tetap produktif di pekerjaan." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
21	Gaya Hidup Sehat	"Kebiasaan hidup sehat, seperti olahraga teratur dan pola makan seimbang, membantu meningkatkan energi, konsentrasi, dan mood saya di tempat kerja. Ini juga mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
22	Gaya Hidup Sehat	"Ya mas, sejak mengadopsi gaya hidup sehat, saya merasakan perbedaan positif dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesehatan fisik dan mental yang lebih baik membantu saya merasa lebih bertenaga dan fokus." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
23	Gaya Hidup Sehat	"Tidur yang cukup sangat penting dalam menjaga kesehatan dan keseimbangan. Kualitas tidur yang baik membantu memulihkan energi, meningkatkan konsentrasi, dan mengurangi stres." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
24	Gaya Hidup Sehat	"Saya mengatasi tantangan seperti stres kerja dan jadwal padat dengan mengatur waktu secara efisien, menetapkan prioritas, dan menyisihkan waktu untuk kegiatan relaksasi seperti olahraga atau meditasi." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)
25	Gaya Hidup Sehat	"Ya, saya merasakan perubahan positif dalam kesehatan dan kesejahteraan saya sejak mulai bekerja di perusahaan ini. Dukungan dari perusahaan dalam hal fleksibilitas kerja dan fasilitas kesehatan membantu saya menjaga gaya hidup sehat." (Molina, 12/07/2024, Via Zoom Meeting)

16. Tabel Reduksi Narasumber 7 (Pendukung)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Sangat penting, Mas. Setiap kelompok usia punya kebutuhan yang berbeda-beda. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, kita bisa membantu karyawan untuk bekerja lebih maksimal tanpa merasa kewalahan dengan kehidupan pribadinya." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
2	Usia	"Jelas ada, Mas. Karyawan yang lebih muda biasanya lebih fleksibel dan bisa bekerja lebih lama, sementara yang lebih tua mungkin lebih memilih menjaga keseimbangan karena mereka punya tanggung jawab keluarga yang lebih besar." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
3	Usia	"Fleksibilitas itu penting, Mas. Semakin kita berumur, semakin kita butuh penyesuaian dalam hal jam kerja dan tanggung jawab supaya kita tetap bisa menjaga kesehatan dan kehidupan di luar pekerjaan." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
4	Usia	"Iya, Mas. Sekarang saya lebih bijak dalam mengelola stres dibanding dulu. Awalnya saya sering terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, tapi sekarang saya lebih teratur dan bisa mengendalikan situasi dengan lebih tenang." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
5	Usia	"Ya, Mas. Biasanya karyawan yang lebih tua cenderung lebih stabil dan lebih memprioritaskan waktu bersama keluarga, sedangkan yang muda cenderung lebih ambisius dan fleksibel dengan waktu kerja." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
6	Ibadah	"Saya usahakan untuk mengatur jadwal sedemikian rupa agar bisa meluangkan waktu untuk ibadah, Mas. Kadang saya memanfaatkan waktu istirahat untuk beribadah, jadi pekerjaan dan ibadah bisa berjalan beriringan tanpa mengganggu satu sama lain." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
7	Ibadah	"Ya, perusahaan cukup fleksibel dalam hal ini, Mas. Mereka menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta fasilitas ibadah yang memadai, sehingga kami bisa beribadah tanpa khawatir mengganggu pekerjaan." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
8	Ibadah	"Ada kalanya memang sulit, terutama saat pekerjaan menumpuk. Namun, saya selalu berusaha mengatur prioritas dan berkomunikasi dengan atasan jika perlu menyesuaikan jadwal. Ini sangat membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan ibadah." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
9	Ibadah	"Dukungan dari mereka sangat baik, Mas. Mereka memahami pentingnya ibadah, sehingga jika ada kebutuhan, kami bisa melaksanakan ibadah dengan tenang tanpa merasa terbebani." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
10	Ibadah	"Saya mencoba merencanakan hari dengan baik. Saya memastikan ada waktu khusus untuk beribadah, dan pada saat yang sama saya tetap fokus pada pekerjaan agar tidak terganggu satu sama lain." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
11	Gender	"Ada beberapa perbedaan, Mas. Biasanya karyawan wanita lebih fokus pada tanggung jawab keluarga dan mencoba menyeimbangkan pekerjaan dan rumah tangga. Sedangkan karyawan pria, meskipun juga punya tanggung

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
		jawab keluarga, cenderung lebih fokus pada pekerjaan." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
12	Gender	"Iya, biasanya wanita lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, ini sangat bergantung pada situasi individu masing-masing. Beberapa pria juga mulai menyadari pentingnya menjaga keseimbangan yang sama." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
13	Gender	"Perusahaan memberikan fleksibilitas yang cukup baik, Mas. Namun, masih perlu dipastikan bahwa fleksibilitas ini benar-benar dapat diakses dan dimanfaatkan secara adil oleh semua karyawan, baik pria maupun wanita." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
14	Gender	"Tentu saja, Mas. Karyawan wanita sering kali lebih banyak terlibat dalam urusan rumah tangga, yang membuat mereka harus lebih berhati-hati dalam mengatur waktunya. Namun, beberapa pria juga mengambil peran yang lebih besar di rumah, meski dalam proporsi yang berbeda." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
15	Gender	"Ada, Mas. Biasanya wanita lebih tegas dalam menetapkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pria, di sisi lain, mungkin lebih sering membiarkan pekerjaan mendominasi waktu luang, meski belakangan banyak yang mulai lebih peduli akan hal ini." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
16	Hobi	"Iya, Mas. Fleksibilitasnya cukup baik, sehingga saya bisa mengatur waktu dengan lebih mudah untuk hobi saya, tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
17	Hobi	"Saya biasanya membuat jadwal dengan rapi, Mas. Dengan begitu, saya bisa memastikan ada waktu untuk pekerjaan, namun tetap ada ruang untuk hobi. Ini membantu menjaga keseimbangan dan memberi kepuasan dalam hidup." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
18	Hobi	"Hobi seperti berolahraga atau berkebun sangat membantu, Mas. Setelah seharian bekerja, melakukan kegiatan yang saya suka membantu menghilangkan stres dan membuat saya lebih rileks." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
19	Hobi	"Tentu ada tantangan, terutama saat pekerjaan menumpuk. Namun, saya mencoba untuk tetap konsisten dengan jadwal yang sudah saya buat, dan memastikan bahwa ada waktu untuk bersantai dengan hobi di akhir pekan atau saat istirahat." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
20	Hobi	"Ya, Mas. Hobi memberi saya kesempatan untuk mengalihkan pikiran dari pekerjaan dan merasa lebih seimbang. Ini membuat saya lebih produktif saat kembali bekerja." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
21	Gaya Hidup Sehat	"Iya, Mas. Kebiasaan hidup sehat, seperti olahraga teratur dan pola makan yang seimbang, sangat membantu saya dalam menjaga energi dan konsentrasi sepanjang hari. Selain itu, ini juga membuat saya lebih rileks dan mampu mengelola stres dengan lebih baik, sehingga pekerjaan bisa saya selesaikan dengan lebih efektif dan produktif." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
22	Gaya	"Betul, Mas. Setelah saya mulai menjalani gaya hidup sehat, saya merasa

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
	Hidup Sehat	lebih mudah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Saya jadi lebih bertenaga, dan fokus lebih baik, sehingga bisa mengatur waktu lebih efisien. Dampaknya sangat positif, terutama dalam mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup saya." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
23	Gaya Hidup Sehat	"Tidur yang cukup adalah kunci, Mas. Ketika saya mendapatkan tidur yang baik, tubuh saya merasa lebih segar, pikiran lebih jernih, dan saya lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena kurang tidur bisa membuat kita lebih cepat stres dan kurang produktif." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)
24	Gaya Hidup Sehat	"Saat stres kerja atau jadwal padat, saya selalu mencoba untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu, Mas. Saya juga menyempatkan diri untuk beristirahat sejenak dan melakukan aktivitas yang bisa meredakan stres, seperti jalan kaki atau sekadar stretching. Meskipun pekerjaan sedang padat, menjaga rutinitas sehat itu penting agar kita tetap seimbang." (Efrizal, 18/07/2024, Via Zoom Meeting)

17. Tabel Reduksi Narasumber 8 (Utama)

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
1	Usia	"Sangat penting, Mas. Karena keseimbangan itu mendukung produktivitas dan kesehatan mental karyawan, sehingga hasil kerja juga akan meningkat." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
2	Usia	"Saya tidak melihat perbedaan besar, Mas. Mungkin hanya cara mereka menyikapi pekerjaan saja yang berbeda, tapi dalam hal keseimbangan, kami semua saling melengkapi." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
3	Usia	"Seiring bertambahnya usia, saya merasa lebih bertanggung jawab untuk membimbing yang muda, Mas. Kita perlu fleksibilitas agar bisa fokus mengayomi mereka, dan tentu juga menjaga diri kita sendiri." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
4	Usia	"Sejujurnya, Mas, seiring waktu, saya merasa semakin terbiasa dengan pekerjaan, sehingga stres lebih mudah dikelola. Dengan pengalaman, kita jadi tahu cara menghadapi situasi dengan tenang." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
5	Usia	"Ada sedikit perbedaan, Mas. Karyawan muda biasanya lebih energik, sementara yang lebih tua cenderung lebih tenang dan terorganisir. Tapi semua itu tergantung dari karakter masing-masing." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
6	Ibadah	"Ibadah adalah bagian dari keseharian saya, Mas, jadi saya selalu menyempatkan waktu untuk itu. Alhamdulillah, di perusahaan ini tidak ada masalah dengan pengaturan waktu ibadah." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
7	Ibadah	"Sangat cukup, Mas. Fasilitas ibadah tersedia dengan baik, dan atasan juga memahami pentingnya ibadah bagi kami." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
8	Ibadah	"Biasanya saya atur prioritas, Mas. Kalau ada situasi mendesak, pekerjaan saya selesaikan terlebih dahulu, namun ibadah tetap menjadi prioritas utama." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
9	Ibadah	"Kami saling mendukung, Mas. Tidak ada kendala berarti, rekan kerja dan atasan pun menghargai kebutuhan beribadah." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
10	Ibadah	"Saya coba untuk disiplin, Mas. Selalu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban ibadah, jadi semuanya berjalan lancar." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
11	Gender	"Ada sedikit perbedaan, Mas, terutama karena tanggung jawab pribadi wanita lebih besar, misalnya mengurus keluarga. Tapi secara umum, keduanya mampu menyeimbangkan dengan baik." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
12	Gender	"Ya, pasti ada. Wanita mungkin lebih banyak memperhatikan urusan keluarga, sementara pria lebih banyak fokus pada pekerjaan. Tapi di sini, semua sudah disesuaikan agar tetap seimbang." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
13	Gender	"Saya rasa perusahaan sudah mengatur dengan cukup baik, Mas. Pembagian

No.	Kategori	TRANSKRIP DATA
		kerja dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masing-masing karyawan." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
14	Gender	"Keluarga punya peran besar, Mas. Jika suasana di rumah baik, biasanya di tempat kerja juga lebih tenang. Ini berlaku baik untuk pria maupun wanita." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
15	Gender	"Ada, Mas. Biasanya wanita lebih banyak memprioritaskan keluarga, sedangkan pria lebih fokus pada pekerjaan. Tapi keduanya sama-sama sudah terlatih mengatur waktu." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
16	Hobi	"Tidak sepenuhnya, Mas, karena saat bekerja, fokus utama adalah pekerjaan. Namun saat libur, kita bisa menyalurkan hobi masing-masing." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
17	Hobi	"Hobi saya biasanya saya salurkan ketika libur, Mas. Saat bekerja, saya fokus pada pekerjaan, tapi saat libur, saya memanfaatkan waktu untuk hobi saya." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
18	Hobi	"Hobi adalah salah satu cara saya untuk melepas stres. Setelah menyalurkan hobi, biasanya saya merasa lebih segar dan siap untuk kembali bekerja." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
19	Hobi	"Tentu ada, Mas. Tantangannya adalah bagaimana menjaga fokus. Jadi ketika bekerja, saya fokus bekerja. Ketika libur, baru saya luangkan waktu untuk hobi." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
20	Hobi	"Iya, sangat membantu. Setelah hobi tersalurkan, saya merasa lebih segar, dan pekerjaan pun jadi lebih semangat." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
21	Gaya Hidup Sehat	"Menjaga pola makan, olahraga, dan tidur cukup sangat membantu, Mas. Dengan begitu, saya lebih bertenaga dan fokus saat bekerja." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
22	Gaya Hidup Sehat	"Iya, dengan menjalani gaya hidup sehat, saya merasa lebih kuat dan lebih mudah mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
23	Gaya Hidup Sehat	"Tidur cukup sangat penting, Mas. Tidur yang baik memastikan kita bisa bekerja dengan lebih produktif di keesokan harinya." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
24	Gaya Hidup Sehat	"Saya selalu mencoba untuk mengatur prioritas, Mas. Jika jadwal padat, saya tetap mencari waktu untuk istirahat yang cukup." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)
25	Gaya Hidup Sehat	"Iya, sejak bekerja di sini, saya merasa lebih bisa mengelola waktu dan menjaga kesehatan dengan lebih baik." (Rozi, 14/07/2024, Via Zoom Meeting)

18. Surat Pernyataan Wawancara

A. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusmedi
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

B. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauzi
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

C. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Molina
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

D. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Antasari
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

E. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

F. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Handoko
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

G. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Pendukung

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efrizal
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

H. Surat Pernyataan Wawancara Narasumber Utama

SURAT PERNYATAAN TELAH DIWAWANCARA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rozi
Pekerjaan : Karyawan Pertamina Hulu Rokan
Alamat Kantor : Jl. Raya Minas - Duri, Desa Minas, Kecamatan Minas,
Kabupaten Siak, Riau, Indonesia.

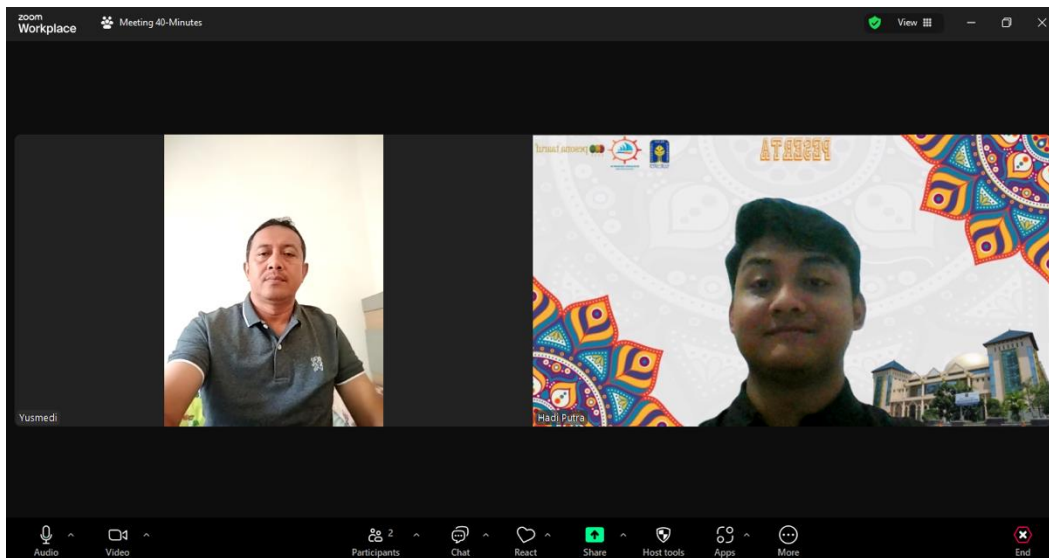
Telah diwawancarai oleh:

Nama : HADI PUTRA YUZA
NIM : 20311515
Tempat dan tanggal lahir : PEKANBARU, 19 JANUARI 2003

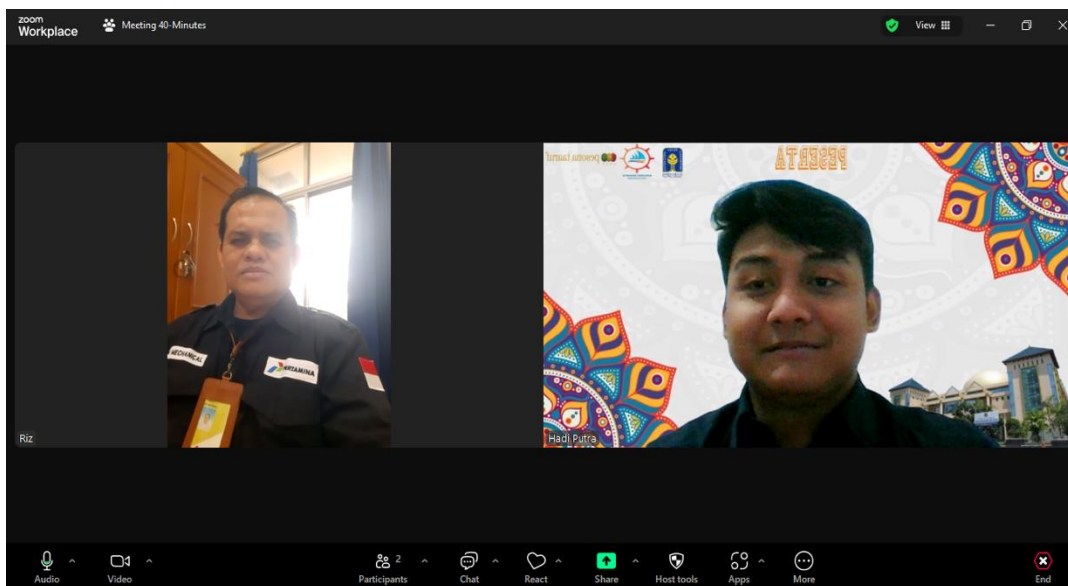
Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi dengan judul kesejahteraan karyawan pada studi kasus *work life balance* di perusahaan tambang pt. pertamina hulu rokan di riau dan mengizinkan data wawancara untuk dipublikasikan.

Yogyakarta, 23 November 2024

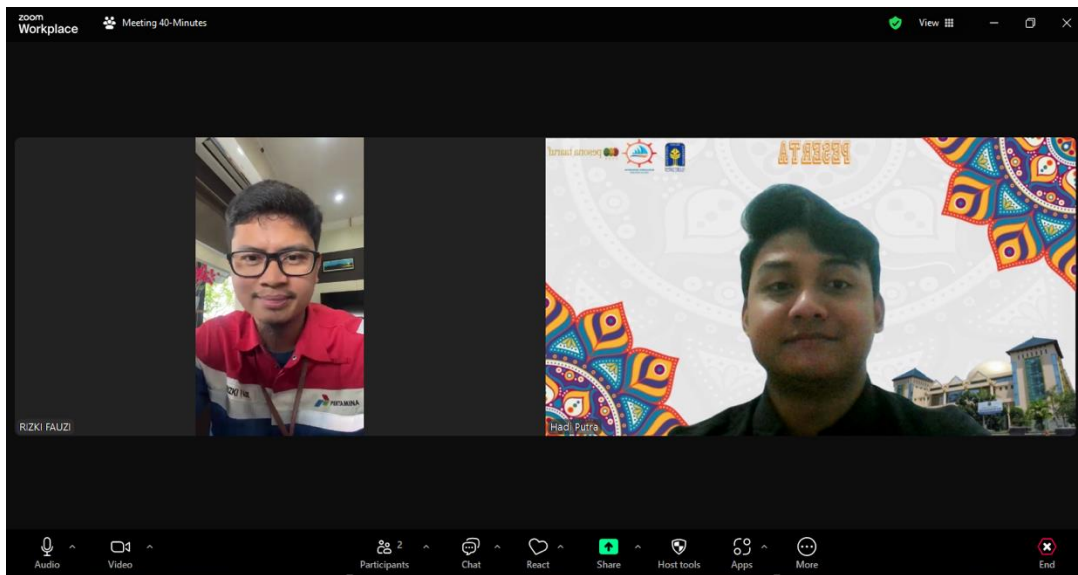
19. Lampiran Bukti Wawancara



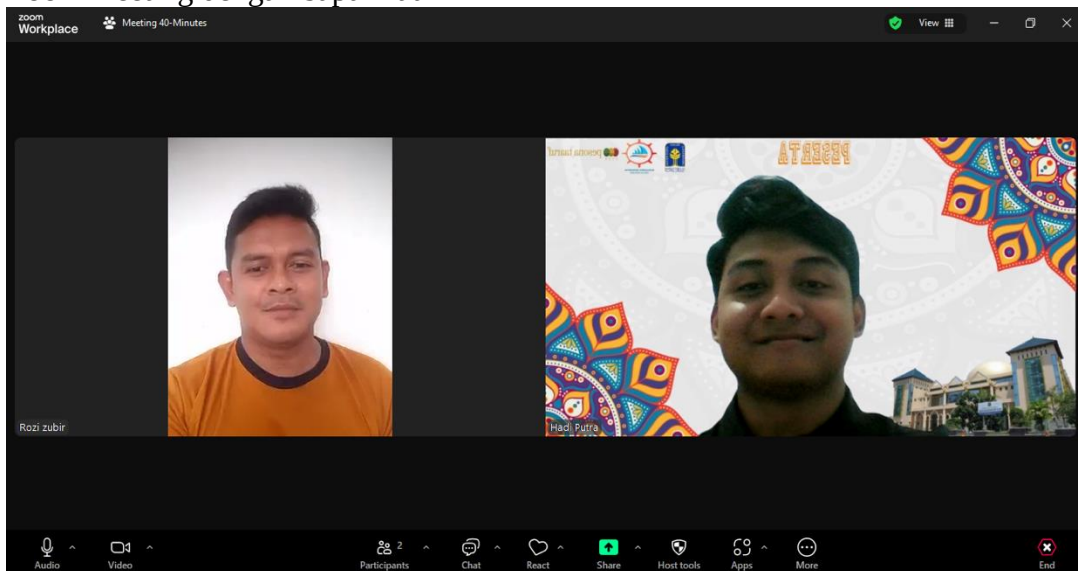
Zoom meeting dengan bapak Yusmedi



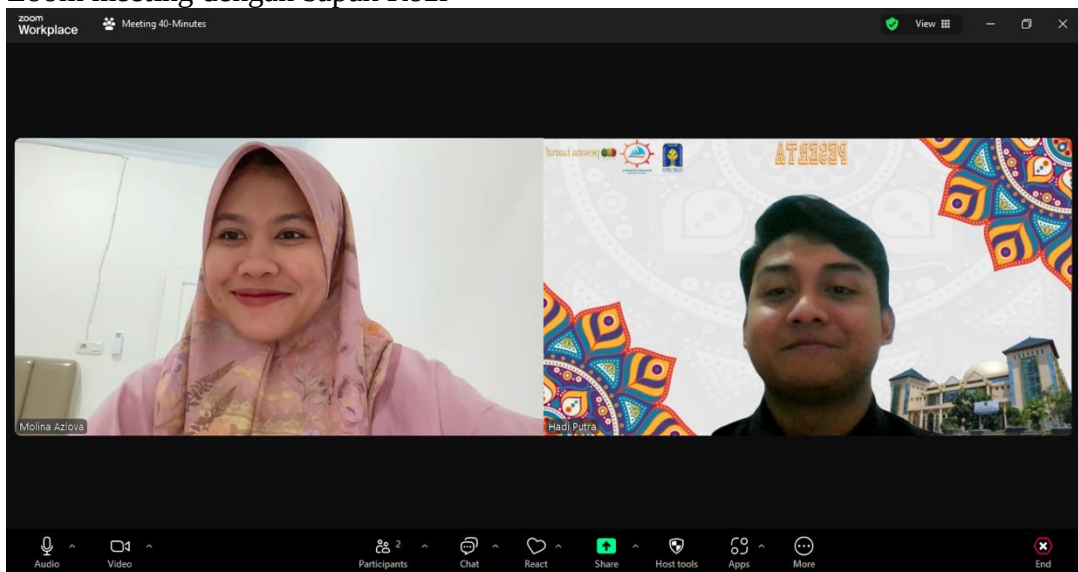
Zoom meeting dengan bapak efrizal



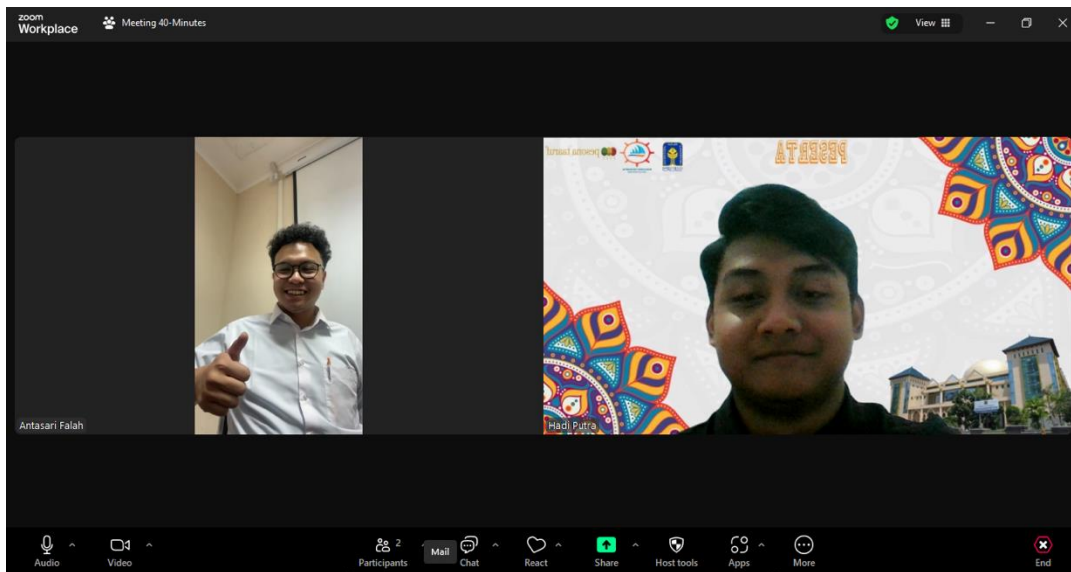
Zoom meeting dengan bapak fauzi



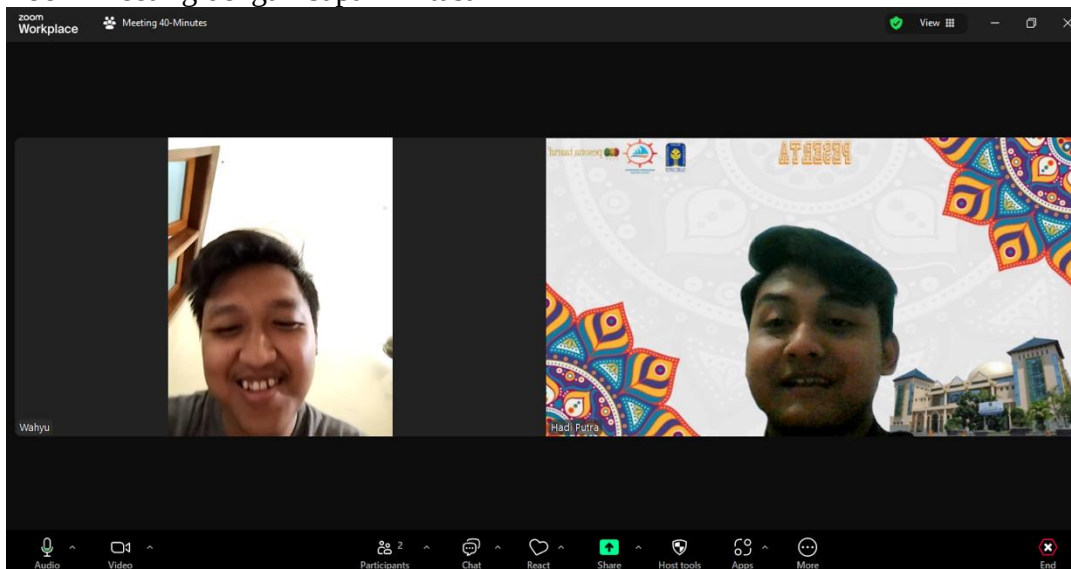
Zoom meeting dengan bapak Rozi



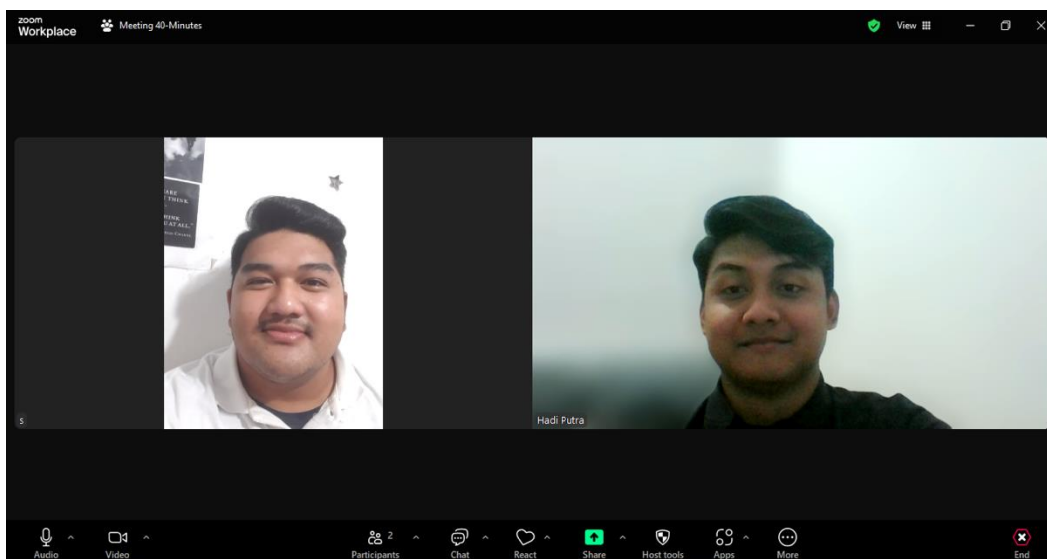
Zoom meeting dengan mba Molina



Zoom Meeting dengan bapak Antasari



Zoom meeting dengan bapak Wahyu



Zoom meeting dengan bapak handoko