



## Penguatan Pemahaman *Work-Life Balance* Melalui Workshop Bagi Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor

Basti Tetteng<sup>1</sup>, Imna Anggun Chaerani<sup>2</sup>, Andi Ihda Nur Affah<sup>3</sup>, Melisa Wardani Putri<sup>4</sup>, Nur Aisya<sup>5</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

<sup>1</sup>[basti@unm.ac.id](mailto:basti@unm.ac.id), <sup>2</sup>[immnachaerani@gmail.com](mailto:immnachaerani@gmail.com), <sup>3</sup>[andiihdanurafifah@gmail.com](mailto:andiihdanurafifah@gmail.com), <sup>4</sup>[melisawardani15@gmail.com](mailto:melisawardani15@gmail.com),

<sup>5</sup>[aisyunus2004@gmail.com](mailto:aisyunus2004@gmail.com)

### Abstrak

Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan PT. Bosowa Berlian Motor dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pelaksanaan workshop *work-life balance*. Masalah utama yang diidentifikasi adalah tingginya tingkat lembur dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Solusi yang dilakukan adalah pelaksanaan workshop *hybrid* yang berisi materi peningkatan kesadaran dan keterampilan mengelola *work-life balance*, didukung oleh observasi dan analisis kebutuhan pelatihan. Pelaksanaan workshop diikuti oleh 44 peserta *offline* dan 43 *online* dengan keberhasilan menunjukkan peningkatan pemahaman sebanyak 75% berdasarkan *pre-test* dan *post-test*. Hasil menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta meningkat hingga 65% setelah kegiatan berlangsung. Dengan adanya program tersebut, diharapkan karyawan mampu menjalankan berbagai peran secara seimbang yang akan berdampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, Produktivitas, Karyawan, Pelatihan dan Kesejahteraan.

### PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, membutuhkan pelatihan yang bersifat interaktif dan partisipatif untuk meningkatkan kompetensi serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dinamis. Salah satu metode yang efektif adalah workshop, yaitu pelatihan yang dirancang secara sistematis untuk melibatkan peserta secara aktif melalui diskusi, simulasi, dan aktivitas kelompok sehingga pembelajaran tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga aplikatif. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2020). Workshop memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan praktis dan membangun kesadaran terhadap isu-isu terkait lingkungan sekitarnya. Dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi serta berinovasi (Putirulan dan Sumbogo, 2023). Karyawan yang kompeten dapat mendorong peningkatan produktivitas perusahaan sedangkan kinerja karyawan yang rendah justru dapat menjadi hambatan dalam pencapaian target bisnis. (Simbolon, 2021).

Peningkatan produktivitas perusahaan diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan kondisi *work-life balance* yang baik (Noe dkk., 2020). *Work-life balance* terjadi ketika individu merasa bahwa kebutuhan emosional dan sosialnya terpenuhi, sehingga dapat menjalankan perannya secara optimal baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya (Turangan dkk., 2022). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres dan ketegangan, yang dalam jangka panjang dapat mengganggu produktivitas dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan mental seperti depresi (Fisher, 2009; Pebiyanti & Winarno, 2021).

Wibowo dan Siregar (2022) menemukan bahwa 42,86% karyawan mengalami peningkatan produktivitas kerja saat *work-life balance* tercapai, khususnya dalam konteks *work from home*. Selanjutnya, Lintong dkk. (2023) juga menyatakan bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado, di mana 70,5% responden merasakan dampaknya. Penelitian lain oleh Gibran dan Abduh (2024) di PT. Pigeon Indonesia menyimpulkan bahwa *work-life balance* berkontribusi sebesar 64,5% terhadap produktivitas kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Kuswibowo (2021), terdapat empat komponen utama dalam *work-life balance*, yaitu waktu, perilaku, ketegangan (strain), dan energi. Indikator *work-life balance* meliputi keseimbangan waktu, kemampuan mencapai tujuan pribadi dan pekerjaan, tingkat kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas pribadi, kesulitan mempertahankan fokus, serta kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan. Empat dimensi *work-life balance* yang umum digunakan adalah: *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

Kondisi tersebut menjadi relevan bagi PT. Bosowa Berlian Motor, sebuah perusahaan dealer resmi Mitsubishi dan Fuso terbesar di Indonesia Timur yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan kendaraan. Dengan tuntutan kerja

yang tinggi baik dari sisi pencapaian target maupun pelayanan pelanggan, para karyawan dituntut untuk bekerja cepat, tanggap terhadap perubahan, dan memberikan pelayanan optimal. Beban kerja yang tinggi ini berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi apabila tidak ditangani dengan strategi yang tepat.

Maka dari itu dilakukan survei terhadap 50 karyawan pada tanggal 25 April hingga 02 Mei 2025. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden (80%) memiliki jam kerja 8–9 jam per hari, sementara sisanya (20%) bekerja selama 10–11 jam per hari. Selain itu, sebanyak 80% responden menyatakan melakukan lembur 1–2 kali dalam seminggu, sedangkan 20% lainnya memiliki frekuensi lembur yang lebih tinggi atau tidak lembur sama sekali. Temuan mengindikasikan bahwa meskipun durasi kerja umumnya masih dalam batas wajar, terdapat sekelompok karyawan yang mengalami beban kerja lebih besar.

Berdasarkan hasil data awal maka dilakukan analisis kebutuhan pelatihan atau *Training Needs Analysis* (TNA) untuk mengidentifikasi program yang relevan dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hasil TNA menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* karyawan berada dalam kategori sedang. Artinya, meskipun belum terlalu tinggi, masih terdapat ruang untuk perbaikan guna mencegah munculnya dampak negatif dari ketidakseimbangan kerja. Sebagai tindak lanjut, tim BKP Magang PT. Bosowa Berlian Motor menginisiasi program “Workshop *Recharge & Refocus*: Menjaga Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan”. Program dirancang untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Workshop dilakukan dengan harapan karyawan dapat menjalankan berbagai peran yang dimiliki secara lebih maksimal dalam lingkungan kerja, sehingga tidak hanya meningkatkan kualitas hidup secara individu, tetapi juga meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan secara keseluruhan.

---

## METODE

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui metode workshop secara *hybrid*. Sasaran utama dalam kegiatan adalah karyawan PT. Bosowa Berlian Motor dengan jumlah peserta sebanyak 44 *offline* dan 43 *online*. Tujuan dari pemberian workshop adalah untuk meningkatkan pemahaman peserta akan pentingnya *work-life balance* dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas kerja, sehingga diharapkan mampu mengenali kondisi pribadi dan mengambil langkah efektif untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### Teknik Pengumpulan Data

Langkah pertama yang dilakukan dalam menganalisis kebutuhan pelaksanaan workshop adalah observasi. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati perilaku individu, aktivitas kerja, fenomena alam, serta reaksi dari responden. Observasi yang dilakukan adalah dengan mengamati aktivitas kerja karyawan setiap departemen *back office* PT. Bosowa Berlian Motor. Observasi berlangsung selama 3 hari, mulai tanggal 21–23 Mei 2025.

Setelah melakukan observasi, dilakukan proses pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT. Bosowa Berlian Motor. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui Email dan WhatsApp dibantu dengan SPV Training PT. Bosowa Berlian Motor.

### Tahap Pelaksanaan

Setelah berhasil mengumpulkan dan menganalisis data ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan workshop merupakan hal yang tepat sebagai bentuk intervensi diberikan kepada karyawan bosowa berlian motor. Amalia dan Krismawati (2021) mengemukakan bahwa workshop merupakan bentuk pelatihan yang melibatkan peserta, baik secara individu maupun kelompok, untuk terlibat langsung dalam penyelesaian masalah yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan dengan tujuan memperoleh pengalaman praktis

### Pelaporan

Tahap akhir setelah pelaksanaan workshop adalah penyusunan laporan kegiatan. Laporan ini mencakup keseluruhan rangkaian proses kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Penyusunan laporan bertujuan tidak hanya sebagai bentuk dokumentasi kegiatan, melainkan sebagai pertanggungjawaban kepada pihak terkait atas pelaksanaan workshop. Selain itu, laporan ini juga menjadi dasar untuk menilai efektivitas kegiatan serta bahan evaluasi untuk perbaikan pada pelaksanaan kegiatan selanjutnya.

### Teknik Analisis Data

Proses analisis data dari hasil *pre-test* dan *post-test* menggunakan uji normalitas dan uji wilcoxon. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data dari variabel apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Data terdistribusi normal jika  $p > 0,05$ , sebaliknya jika nilai  $p < 0,05$  maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Model yang digunakan dalam uji normalitas adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Setelah dilakukan uji normalitas ditemukan bahwa data tidak terdistribusi normal, sehingga menggunakan uji statistik *Wilcoxon Signed Rank Test*. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa *Wilcoxon Signed Rank Test* merupakan uji statistik yang dilakukan untuk menguji perbedaan antara dua data yang berkorelasi tetapi tidak terdistribusi secara normal. Dalam tahapan ini, uji *Wilcoxon Signed Rank Test* dilakukan untuk menguji hasil *pre-test* dan *post-test* hasil workshop.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan workshop *Work Life Balance* ini dilaksanakan di Regional Training Center Bosowa Berlian Motor sebagai bentuk respons terhadap permasalahan yang teridentifikasi melalui observasi awal. Berdasarkan hasil observasi, tim BKP menemukan bahwa sebagian besar karyawan menghabiskan waktu yang cukup lama di kantor, jarang pulang tepat waktu, dan hampir setiap hari melakukan lembur. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*life balance*).

Pada tahap persiapan, tim BKP menyiapkan seluruh kebutuhan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan. Beberapa hal utama yang dipersiapkan meliputi penyusunan proposal workshop, pembuatan surat-menyurat, pembagian tugas kepada masing-masing anggota tim, serta kelengkapan alat dan bahan penunjang kegiatan. Kegiatan workshop diikuti oleh 87 peserta, dengan rincian 44 peserta dari Cabang Urip dan Tanjung Bunga mengikuti secara luring (*offline*), sementara 43 peserta lainnya mengikuti secara daring (*online*) dari cabang-cabang di luar Makassar. Peserta workshop didominasi oleh laki-laki.

Tahap pelaksanaan workshop berlangsung sebanyak tiga sesi. Sesi pertama diisi dengan pembukaan dan sambutan. Sambutan pertama disampaikan oleh Departemen Head *Learning and Development* selaku perwakilan dari Bosowa Berlian Motor, dilanjutkan dengan sambutan dari dosen pembimbing lapangan sebagai perwakilan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Selanjutnya, peserta diminta untuk mengisi *pre-test* melalui Google Form yang disebar melalui grup WhatsApp.

Sesi kedua merupakan rangkaian kegiatan inti, yaitu pemaparan materi dengan judul “*Recharge & Refocus: Menjaga Keseimbangan Hidup dan Pekerjaan*”. Sesi kedua dibuka oleh moderator yang selanjutnya mempersilakan pemateri untuk menyampaikan materi yang bertujuan untuk memberi penguatan pemahaman menjaga keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi.



Gambar. 1 Proses Pemberian Materi

Sesi ketiga merupakan sesi penutup yang diawali dengan refleksi untuk membantu peserta mereview pemahaman terhadap materi. Selanjutnya dilanjutkan dengan proses tanya jawab antara peserta dengan pemateri, dan diakhiri dengan pengisian *post-test*. *Post-test* diberikan untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi yang telah disampaikan selama kegiatan.



Gambar. 2 Foto bersama pemateri

Data hasil *pre-test* dan *post-test* kemudian di olah untuk mengetahui apakah workshop yang telah dilakukan efektif untuk meningkatkan pemahaman peserta terhadap *work-life balance*. pertama data diolah uji normalitas.

Tabel 1 Uji Normalitas

Tests of Normality	
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> Shapiro-Wilk

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PRETEST	.163	84	.000	.920	84	.000
POSTEST	.474	84	.000	.490	84	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *pre-test* dan *post-test* adalah 0,000 yang kurang dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data untuk *pre-test* dan *post-test* tidak terdistribusi normal.

Tabel 2 Uji Wilcoxon

Test Statistics <sup>a</sup>	
	POSTEST - PRETEST
Z	-7.762 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on negative ranks.	

Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya data di olah menggunakan uji wilcoxon untuk mengetahui apakah ada perubahan pemahaman peserta yang signifikan setelah mengikuti workshop *work-life balance*. Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig 0.000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test*, yang mengindikasikan bahwa workshop efektif terhadap pemahaman peserta. Aho dan Sinclair (2019) mengemukakan bahwa workshop *Work-life balance* dapat meningkatkan keterampilan individu dalam menetapkan batasan dan mengatur peran melalui pendekatan *job crafting*, yaitu menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

## KESIMPULAN

PT. Bosowa Berlian Motor memiliki permasalahan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Hal tersebut ditandai dengan lama jam kerja, lembur yang cukup tinggi dan ketidakmampuan dalam mengelola waktu secara efektif. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan stres, menurunkan produktivitas serta memengaruhi kesejahteraan karyawan. Selain itu, dominasi karyawan dari generasi millennial dan tekanan kerja yang tinggi turut memperkuat tantangan dalam mencapai *work-life balance* yang optimal. Akibatnya, produktivitas dan loyalitas karyawan dapat terpengaruh secara negatif apabila kondisi tersebut tidak segera diatasi melalui strategi yang efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dilakukan intervensi berupa pelaksanaan workshop *work-life balance* yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengatur batasan dan peran dalam kehidupan sehingga keseimbangan hidup dan kerja dapat tercapai. Kegiatan tersebut dirancang untuk membantu karyawan mengenali kondisi pribadi mereka, mengelola stres serta menerapkan langkah-langkah yang mendukung tercapainya keseimbangan. Maka dari itu, melalui kegiatan tersebut diharapkan kualitas hidup karyawan meningkat, produktivitas perusahaan terjaga dan suasana kerja yang lebih sehat serta seimbang dapat terwujud.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada *supervisor* lapangan yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga pelaksanaan workshop *work-life balance* ini dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pihak perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor atas dukungan, kesempatan serta fasilitas yang diberikan selama proses berlangsung sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik. Tidak lupa, kami mengucapkan rasa hormat dan apresiasi kepada dosen pembimbing lapangan yang telah memberikan pengawasan, masukan serta motivasi selama proses pelaksanaan. Selain itu, kami juga sangat berterima kasih kepada pemateri yang telah bersedia berbagi pengetahuan, pengalaman serta ilmunya secara penuh dedikasi sehingga peserta mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya *work-life balance*. Semoga kerja sama dan dukungan yang telah terjalin dapat memberikan manfaat yang besar di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aho, A. M., & Sinclair, J. (2019). *Co-creation workshops for work life oriented ICT education*. In *Learning Technology for Education Challenges: 8th International Workshop*, LTEC 2019, Zamora, Spain, July 15–18, 2019, Proceedings 8 (pp. 302-312). Springer International Publishing.
- Amalia, A.R., & Krismawati, I.E. (2021). Efektivitas Workshop Online Pengajaran Bahasa Inggris Untuk Anak di Masa Pandemi Covid-19. *Utile: Jurnal Kependidikan*, 7(2), 93-100.

- Fisher, Smith, & B. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110-118.
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Bintang Pustaka Madani
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343-348.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya)*. E-Proceeding of Management, 8(4), 3751–3771.
- Putirulan, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Muara Karang. *STREAMING*, 2(2), 54-64.
- Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 75-81