

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti peran keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terhadap kinerja karyawan PT. Aksara Business Group di Surabaya menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja (WFH/WFO) secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan memungkinkan pengaturan waktu yang lebih efektif, meskipun gangguan domestik dan kurangnya pemisahan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi produktivitas. Dukungan organisasional seperti kebijakan kerja fleksibel dan sistem bonus terbukti meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Temuan menarik mengungkap perbedaan generasional dalam mengelola keseimbangan ini - Generasi Z lebih mampu menetapkan batasan yang jelas sementara karyawan yang sudah berkeluarga lebih rentan mengalami burnout akibat tumpang tindihnya tanggung jawab profesional dan domestik. Penelitian ini merekomendasikan implementasi kebijakan hybrid yang terstruktur, pelatihan manajemen waktu, serta penyediaan infrastruktur pendukung untuk mengoptimalkan keseimbangan kerja-hidup. Secara teoritis, studi ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang work-life balance dalam konteks spesifik perusahaan konsultan pajak UMKM di Indonesia, sekaligus menawarkan wawasan praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: work-life balance, kinerja karyawan, fleksibilitas kerja, generasi, studi kualitatif, manajemen SDM

ABSTRACT

This study examines the role of work-life balance on employee performance at PT. Aksara Business Group in Surabaya using a qualitative approach through interviews, observations, and document analysis. The findings reveal that flexible work arrangements (WFH/WFO) significantly enhance employee performance by enabling more effective time management, though domestic distractions and unclear boundaries between work and personal life may reduce productivity. Organizational support such as flexible work policies and bonus systems were shown to improve employee commitment and job satisfaction. Notably, the research uncovered generational differences in managing this balance - Generation Z employees demonstrated better ability to set clear boundaries, while employees with families were more vulnerable to burnout due to overlapping professional and domestic responsibilities. The study recommends implementing structured hybrid work policies, time management training, and supportive infrastructure to optimize work-life balance. Theoretically, this research contributes to understanding work-life balance in the specific context of SME tax consulting firms in Indonesia, while offering practical insights for HR management to design more effective policies that enhance both productivity and employee well-being.

Keywords: *work-life balance, employee performance, flexible work arrangements, generation, qualitative study, human resource management*