



Dinamika *Work-Life Balance* dan Kompensasi dalam Praktik Kerja Karyawan *Social Media Agency* (Studi pada CV. Sepanjang Masa di Makassar)

**Siti Alifah Tzahdiah^{1*}, M. Ikhwan Maulana Haeruddin², Chalid Imran Musa³,
Anwar⁴, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo⁵**

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: alifahtzhd@gmail.com

Abstract: *This study aims to explore employees' work experiences related to work-life balance and compensation in shaping employee performance at CV. Sepanjang Masa (Masa Kreatif), a social media agency located in Makassar. A qualitative approach with a descriptive-analytical field design was employed. Data were collected through in-depth interviews, passive participant observation, and documentation involving 11 informants from both management and creative teams. Data analysis followed processes of data reduction, data display, and conclusion drawing, with trustworthiness ensured through triangulation techniques. The findings reveal that employees' work-life balance experiences are dynamic and heterogeneous. Work flexibility provides opportunities for personal time management; however, rapid response demands and intensive content production blur the boundaries between work and personal life. A supportive, communicative, and collaborative work environment acts as a protective factor that mitigates work pressure and fosters creativity. Compensation is perceived not only as financial remuneration but also as a symbol of recognition, professional development opportunities, and organizational appreciation, although gaps remain between employee expectations and organizational capacity. Integratively, work-life balance, work environment, and compensation constitute interconnected work experiences influencing employee engagement and performance within the digital creative industry.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Work Environment; Work Experience; Work-Life Balance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman kerja karyawan terkait work-life balance dan kompensasi dalam membentuk kinerja karyawan pada CV. Sepanjang Masa (Masa Kreatif), sebuah social media agency di Kota Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan desain deskriptif-analitis berbasis lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipasi pasif, dan dokumentasi terhadap 11 informan yang terdiri atas unsur manajemen dan tim kreatif. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dengan menjaga keabsahan temuan melalui teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman work-life balance karyawan bersifat dinamis dan heterogen. Fleksibilitas kerja memberikan ruang pengaturan waktu personal, namun tuntutan respons cepat dan ritme produksi konten menyebabkan batas antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi kabur. Lingkungan kerja yang suportif, komunikatif, dan kolaboratif berperan sebagai faktor protektif yang membantu mengurangi tekanan kerja serta mendukung kreativitas. Sementara itu, kompensasi dimaknai tidak hanya sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai simbol penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan perhatian organisasi terhadap kontribusi karyawan, meskipun masih terdapat kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan kapasitas organisasi. Secara integratif, work-life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi membentuk pengalaman kerja yang saling berkaitan dalam memengaruhi keterlibatan dan kinerja karyawan di industri kreatif digital.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Pengalaman Kerja; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen sentral dalam dinamika organisasi, bukan sekadar faktor produksi, melainkan aktor utama yang menghidupkan visi, misi, serta strategi perusahaan (Hadiati et al., 2025; Mukhtar et al., 2024). Dalam konteks industri kreatif yang berbasis layanan digital, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana individu di dalamnya memaknai pekerjaannya (Pahira & Rinaldy, 2023; Rohmah et al., 2021; Widodo et

al., 2023), mengelola peran, serta merespons tuntutan profesional yang terus berkembang (Hadiati et al., 2025; Prabowo et al., 2024). Oleh karena itu, isu peningkatan kinerja tidak lagi semata dipahami sebagai persoalan kuantitatif mengenai capaian target (Fitri, 2024; Rohmah et al., 2021; Widodo et al., 2023), tetapi juga sebagai refleksi dari pengalaman subjektif karyawan dalam menjalani kehidupan kerja mereka (Hadiati et al., 2025; Pahira & Rinaldy, 2023; Prabowo et al., 2024).

Salah satu konsep yang kerap dikaitkan dengan kualitas pengalaman kerja adalah work-life balance. Secara konseptual, (Dewi et al., 2022b; Safikri et al., 2025) memandang work-life balance sebagai upaya individu dalam menyeimbangkan dua peran utama, yakni peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi. (Adetiyas et al., 2024; Dewi et al., 2022b) menekankan bahwa keseimbangan tersebut berkaitan dengan penetapan prioritas antara ambisi karier dan dimensi kehidupan seperti keluarga, kebahagiaan, serta pengembangan diri. Sementara itu, (Adetiyas et al., 2024; Maulia Shakila et al., 2022) melihatnya sebagai kondisi di mana individu mampu memenuhi komitmen profesional tanpa mengabaikan tanggung jawab personal. Dalam perspektif kualitatif, konsep ini tidak hanya dimaknai sebagai kebijakan formal perusahaan, tetapi sebagai pengalaman hidup yang dirasakan, dinegosiasikan, dan ditafsirkan secara berbeda oleh setiap karyawan (Multi et al., 2025; Putra & Parashakti, 2025).

Fenomena global menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak serius pada kesehatan mental dan kesejahteraan individu (Lestari et al., 2025). Kebijakan kerja empat hari yang diterapkan di Belgia dan diberitakan oleh TV One (2022) menjadi salah satu contoh upaya struktural untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kualitas hidup pekerja. Di sisi lain, laporan dari (Widayanti & Sijabat, 2022) mengungkap tingginya angka gangguan kesehatan mental di kalangan pekerja Inggris. Bahkan, kasus bunuh diri akibat stres kerja yang terjadi di Mitsubishi Electric Corp. dan diberitakan oleh The Japan Times (2020) menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat mencapai titik ekstrem. Rangkaian peristiwa tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman kerja tidak dapat dilepaskan dari dimensi psikologis dan sosial yang kompleks.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi juga menjadi aspek penting dalam relasi antara organisasi dan karyawan. (Sefna et al., 2025) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk imbal jasa atas kontribusi individu terhadap organisasi. (Linda Pebriani et al., 2024; Nuraningsih et al., 2024) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang objektif, adil, dan transparan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun, dalam pendekatan kualitatif, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai nominal finansial, melainkan sebagai simbol penghargaan, pengakuan, dan keadilan organisasi. Cara karyawan menafsirkan gaji, bonus,

maupun fasilitas dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, serta komitmen mereka terhadap pekerjaan (Sabilla & Wartini, 2023).

Konteks penelitian ini berada pada CV. Sepanjang Masa, sebuah creative agency di Kota Makassar yang bergerak di bidang digital marketing dan pengelolaan merek di media sosial. Industri kreatif digital ditandai oleh ritme kerja yang cepat, tuntutan kreativitas tinggi, serta fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Tingginya permintaan pasar terhadap jasa digital berimplikasi pada meningkatnya beban kerja dan intensitas interaksi profesional. Dalam situasi demikian, batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi kabur, terutama ketika pekerjaan dapat dilakukan melalui perangkat mobile kapan saja dan di mana saja.

Data internal perusahaan menunjukkan adanya fenomena pengunduran diri karyawan dalam kurun waktu 2022-2023, dengan alasan yang beragam, mulai dari keinginan beristirahat, ketidakmampuan mengelola beban kerja, hingga pertimbangan kompensasi yang lebih tinggi di tempat lain. Alasan-alasan tersebut tidak hanya merefleksikan persoalan administratif, tetapi juga mengindikasikan adanya pengalaman subjektif terkait tekanan kerja, pengelolaan peran, serta persepsi terhadap sistem penghargaan yang diterima.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini tidak lagi diarahkan untuk menguji pengaruh secara statistik antara work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, melainkan untuk menggali dan memahami bagaimana karyawan CV. Sepanjang Masa memaknai keseimbangan kehidupan kerja dan sistem kompensasi dalam pengalaman profesional mereka sehari-hari. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya menelusuri dinamika, persepsi, serta narasi personal karyawan mengenai bagaimana kedua aspek tersebut membentuk cara mereka bekerja, bertahan, atau bahkan memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

2. KAJIAN TEORETIS

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan upaya individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Awalnya diperkenalkan untuk menjelaskan keseimbangan peran kerja dan kehidupan di luar kerja, konsep ini berkembang menjadi pemahaman mengenai pengalaman subjektif individu dalam mengelola berbagai peran sosial yang dijalani. (Nida Luthfi Azizah et al., 2025) memandang work-life balance sebagai persepsi individu tentang keselarasan aktivitas kerja dan non-kerja yang memungkinkan keduanya berjalan secara harmonis serta mendukung pertumbuhan pribadi. Dalam perspektif

kualitatif, keseimbangan tersebut tidak bersifat universal, melainkan dibentuk oleh pengalaman personal, nilai hidup, serta konteks sosial yang melingkupi individu (Nurlaila et al., 2024).

Pengalaman work-life balance juga dipengaruhi oleh berbagai kondisi kontekstual, seperti karakteristik kepribadian, dinamika keluarga, pola kerja, serta sikap individu terhadap pekerjaan (Schabracq, 2003). Faktor-faktor tersebut membentuk cara individu menilai apakah keseimbangan telah tercapai atau justru terjadi konflik peran. Sejalan dengan itu, literatur menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta kualitas kehidupan secara menyeluruh. Oleh karena itu, dalam kajian kualitatif, work-life balance dipahami sebagai realitas pengalaman yang dinegosiasikan secara terus-menerus oleh pekerja dalam kehidupan sehari-hari (Solihin et al., 2024).

Selain keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi merupakan aspek penting dalam relasi antara organisasi dan karyawan. (Saina et al., 2016) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan imbalan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Namun, dalam perspektif kualitatif, kompensasi juga dimaknai sebagai simbol penghargaan, keadilan, dan pengakuan organisasi terhadap individu. Persepsi terhadap kecukupan dan keadilan kompensasi dipengaruhi oleh konteks organisasi, kemampuan perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, serta regulasi yang berlaku (Dewi et al., 2022a). Dengan demikian, work-life balance dan kompensasi dapat dipahami sebagai pengalaman kerja yang saling berkelindan dalam membentuk cara karyawan memaknai pekerjaan, motivasi, serta keterlibatan mereka dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan makna yang dibangun karyawan terkait work-life balance dan kompensasi dalam konteks kerja mereka. Data utama diperoleh melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam, sedangkan data pendukung bersumber dari literatur ilmiah seperti jurnal, buku, dan dokumen relevan lainnya. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali realitas sosial secara komprehensif, menekankan pada proses, konteks, serta pola sikap dan perilaku individu dalam lingkungan kerja.

Penelitian dilaksanakan di PT. Masa Kreatif (CV. Sepanjang Masa) di Kota Makassar, dengan waktu pelaksanaan dimulai pada Juni 2023 hingga penelitian dinyatakan selesai. Desain penelitian bersifat deskriptif-analitis berbasis lapangan, dengan memanfaatkan data primer dan sekunder. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 11 orang (2 pengurus dan 9 anggota). Dalam konteks kualitatif, mereka diposisikan sebagai

informan yang memberikan informasi mendalam mengenai pengalaman kerja mereka, bukan sebagai sampel untuk generalisasi statistik.

Prosedur penelitian meliputi tahap pra-lapangan (penyusunan rancangan, perizinan, dan penentuan informan), tahap pengumpulan data (wawancara terstruktur, observasi partisipan pasif, dan dokumentasi), serta tahap analisis data. Analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi keabsahan temuan. Peneliti berperan sebagai instrumen utama, didukung oleh pedoman wawancara dan perangkat dokumentasi. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, serta uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (A. R. Djaelani, 2013; Creswell. John W., 2017; L.J Moleong, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Profil Informan dan Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini melibatkan 11 informan yang merupakan karyawan aktif di CV. Sepanjang Masa (Masa Kreatif), terdiri atas unsur manajemen dan tim kreatif. Para informan memiliki latar belakang pekerjaan yang beragam seperti visual designer, fotografer/videografer, copywriter, kreator konten, finance, hingga direktur. Keragaman posisi ini memungkinkan peneliti memperoleh perspektif yang komprehensif mengenai pengalaman kerja, persepsi terhadap kompensasi, serta dinamika keseimbangan kehidupan kerja di lingkungan perusahaan.

CV. Sepanjang Masa merupakan agensi media sosial yang bergerak dalam layanan pengelolaan konten digital, branding, serta aktivasi media sosial bagi berbagai klien. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2021 dengan jumlah awal enam anggota yang terbagi dalam divisi kreatif, visual, dan copywriting. Seiring perkembangan industri digital di Kota Makassar, perusahaan mengalami ekspansi klien dan penambahan sumber daya manusia hingga mencapai sebelas anggota inti serta beberapa tenaga magang. Klien yang pernah ditangani antara lain sektor kuliner, otomotif, perbankan, hingga event kreatif, yang menunjukkan dinamika kerja dengan tuntutan kreativitas dan responsivitas tinggi.

Karakteristik pekerjaan dalam industri social media agency ditandai oleh tekanan kerja yang tinggi sekaligus kebutuhan kreativitas yang konsisten. Perubahan algoritma media sosial, ekspektasi klien, serta ritme produksi konten yang cepat menciptakan situasi kerja yang intens. Dalam konteks tersebut, keseimbangan kehidupan kerja dan sistem kompensasi menjadi aspek penting yang memengaruhi keberlanjutan kinerja karyawan. Perusahaan juga memiliki visi

mengembangkan identitas brand melalui strategi digital kreatif serta misi membangun tim profesional muda dan memperluas jejaring kerja sama. Struktur organisasi perusahaan terbagi menjadi tim manajemen (direktur, supervisor, finance) dan tim kreatif sebagai pelaksana utama produksi konten.

Work-Life Balance

Keterlibatan kehidupan pribadi dan pekerjaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Meskipun sistem kerja fleksibel diterapkan, fleksibilitas tersebut sering kali berimplikasi pada perluasan jam kerja hingga hari libur, terutama ketika terdapat tuntutan produksi konten atau kebutuhan klien. Kondisi ini menyebabkan batas antara ruang kerja dan ruang personal menjadi kabur.

Beberapa informan mengungkapkan bahwa tuntutan respons cepat terhadap klien dan proses kreatif yang tidak mengenal waktu membuat mereka sulit mengatur waktu istirahat secara optimal. Namun demikian, terdapat pula informan yang memandang keseimbangan sebagai tanggung jawab individual yang dapat dicapai melalui manajemen diri, disiplin, serta kemampuan mengatur prioritas. Dengan demikian, pengalaman work-life balance di perusahaan ini bersifat heterogen dan dipengaruhi oleh strategi coping masing-masing karyawan.

Lingkungan kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan dipersepsikan positif oleh mayoritas informan. Hubungan kerja yang egaliter, komunikasi terbuka, serta budaya diskusi informal dinilai mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang suportif tersebut berfungsi sebagai mekanisme sosial yang membantu mereduksi tekanan kerja, terutama dalam proses brainstorming dan produksi konten kreatif.

Karyawan menyampaikan bahwa dukungan rekan kerja dan pimpinan memungkinkan terciptanya ruang berbagi ide sekaligus ruang emosional untuk saling membantu. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berperan sebagai faktor protektif terhadap potensi kelelahan kerja di industri kreatif.

Kompensasi

Keterlibatan kompensasi dan pekerjaan

Kompensasi dipersepsikan sebagai faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kualitas kinerja karyawan. Informan menyatakan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan imbalan menjadi pertimbangan utama dalam menjaga komitmen kerja. Selain kompensasi finansial, akses terhadap pembelajaran, kesempatan mengembangkan keterampilan, serta

bentuk penghargaan non-material juga dipandang sebagai bagian dari kompensasi yang bermakna.

Walaupun perusahaan telah memberikan beberapa bentuk kompensasi seperti bonus, kegiatan rekreasi, dan dukungan pembelajaran, sebagian informan menilai bahwa kompensasi tersebut masih perlu ditingkatkan agar sejalan dengan intensitas pekerjaan kreatif. Temuan ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan kemampuan organisasi dalam menyediakan kompensasi optimal.

Keterlibatan kompensasi dan pekerjaan

Penelitian juga menemukan bahwa perusahaan menerapkan mekanisme komunikasi terbuka terkait kompensasi. Karyawan memiliki kesempatan menyampaikan aspirasi atau keluhan kepada pihak manajemen, yang kemudian dibahas melalui pertimbangan finansial perusahaan. Namun proses penyesuaian tidak selalu berlangsung cepat karena bergantung pada kondisi pendapatan klien dan keberlanjutan proyek.

Hal ini menunjukkan bahwa praktik kompensasi di perusahaan bersifat dialogis namun tetap dipengaruhi oleh keterbatasan struktural organisasi. Dengan kata lain, terdapat ruang partisipasi karyawan dalam diskursus kompensasi, tetapi keputusan akhir tetap mempertimbangkan kapasitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keterlibatan karyawan terhadap perusahaan tercermin melalui partisipasi dalam kerja tim, kontribusi ide kreatif, serta kehadiran dalam aktivitas organisasi. Direktur perusahaan menilai keterlibatan tersebut sebagai indikator utama kinerja, disertai observasi langsung terhadap kolaborasi kerja dan komunikasi tim. Selain itu, praktik diskusi langsung dengan karyawan digunakan sebagai sarana evaluasi sekaligus penguatan relasi kerja.

Penilaian kinerja di perusahaan bersifat partisipatif, di mana karyawan didorong melakukan refleksi diri sebelum proses evaluasi berlangsung. Evaluasi sering dilakukan dalam suasana informal untuk memfasilitasi keterbukaan komunikasi. Pendekatan ini memungkinkan terciptanya rasa kepemilikan terhadap hasil evaluasi serta mendorong pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kehidupan pribadi memiliki implikasi langsung terhadap kinerja karyawan. Ketika individu mengalami konflik personal atau kelelahan emosional, konsentrasi dan produktivitas kerja cenderung menurun. Sebaliknya, kondisi psikologis yang stabil memungkinkan karyawan menunjukkan performa kerja yang

lebih optimal. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa work-life balance merupakan konstruksi dinamis yang memengaruhi kapasitas individu dalam menjalankan peran kerja (Nida Luthfi Azizah et al., 2025; Sabilla et al., 2023; Sefna et al., 2025).

Lingkungan kerja yang suportif terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja karyawan di tengah tekanan industri kreatif. Budaya komunikasi terbuka dan hubungan interpersonal yang positif menciptakan ruang sosial yang mendorong kreativitas serta memperkuat kohesi tim. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai konteks operasional, tetapi juga sebagai sumber dukungan psikososial bagi karyawan (Fadil & Mon, 2025; Putri & Halawa, 2025; Safikri et al., 2025).

Kompensasi dalam penelitian ini muncul sebagai faktor motivasional sekaligus simbol penghargaan organisasi. Persepsi keadilan kompensasi berkorelasi dengan tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan. Walaupun terdapat keterbatasan organisasi dalam memenuhi seluruh ekspektasi kompensasi, praktik dialog terbuka antara karyawan dan manajemen menunjukkan adanya upaya membangun hubungan kerja yang partisipatif (Mukaromatul Hisnidah et al., 2023; Solihin & Aris Munandar, 2024).

Secara integratif, work-life balance dan kompensasi membentuk pengalaman kerja yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Ketidakseimbangan kehidupan kerja atau ketidakpuasan kompensasi dapat menurunkan motivasi, sedangkan dukungan organisasi terhadap kedua aspek tersebut berpotensi meningkatkan keterlibatan dan produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di industri kreatif memerlukan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada output kerja, tetapi juga kesejahteraan dan pengalaman kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan di CV. Sepanjang Masa (Masa Kreatif) menunjukkan bahwa work-life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan tiga aspek yang saling berkelindan dalam membentuk kinerja karyawan. Fleksibilitas waktu kerja yang menjadi karakteristik industri social media agency memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur aktivitas personal, namun tuntutan pekerjaan kreatif yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan klien menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja belum sepenuhnya optimal. Meskipun demikian, lingkungan kerja yang kolaboratif, komunikatif, dan humanistik terbukti menjadi faktor pendukung yang membantu mereduksi tekanan kerja serta mendorong munculnya kreativitas dan keterlibatan karyawan. Dari sisi kompensasi, karyawan memaknai imbalan tidak hanya sebagai aspek

finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta perhatian organisasi terhadap kontribusi mereka, walaupun sebagian masih merasakan perlunya peningkatan terutama dalam bentuk dukungan peningkatan kompetensi.

Sejalan dengan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan kerja yang adaptif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang realistis, pemberian ruang pemulihan setelah periode kerja intensif, serta mempertahankan budaya kerja kolaboratif yang telah terbentuk. Selain itu, pengembangan skema kompensasi non-finansial seperti pelatihan, workshop, dan akses pembelajaran profesional perlu dipertimbangkan sebagai strategi peningkatan kapasitas karyawan sekaligus organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, kajian mengenai dinamika kerja pada industri kreatif digital dapat diperluas dengan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam atau desain mixed methods agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai konstruksi pengalaman kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan dalam konteks ekonomi kreatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan konstruktif, serta bimbingan akademik selama proses penelitian dan penulisan. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh dosen dan sivitas akademika yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan dukungan selama masa perkuliahan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan CV. Sepanjang Masa (Masa Kreatif) di Kota Makassar yang telah bersedia menjadi informan serta memberikan waktu, keterbukaan, dan informasi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini. Penghargaan dan rasa terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada keluarga dan pihak-pihak terdekat yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan penuh tanggung jawab. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(5).
- Azizah, N. L., Maulia, I. R., Fikri, A. W. N., Komariah, N. S., & Jumawan. (2025). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Pitjarus Teknologi. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8). <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i8.1622>
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4). <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Djaelani, A. R. (2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20(1).
- Fadil, M., & Mon, M. D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kenyamanan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(6). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6.6152>
- Fitri, A. O. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3). <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i3.1517>
- Hadiati, E., Septiani, Y., Hanum, A. Z., Damayanti, W. R., Reliyanti, S., & others. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi di era globalisasi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3).
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexible workspace terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2). [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3497>
- Lestari, N. K. R. D., Anggriani, R., Cahyadi, I., Yuliana, I., & Talidobel, S. (2025). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN Persero Unit Induk Wilayah NTB). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2280>
- Linda Pebriani, Priyastiwi, Wahyu Purwanto, & Ambarwati, L. (2024). Pengaruh jenjang karir dan kompensasi terhadap perilaku quiet quitting pada karyawan milenial dengan work-life balance sebagai variabel moderating. *Prosiding SNAST*. <https://doi.org/10.34151/prosidingsnast.v1i1.5070>
- Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(3). <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>

- Moleong, L. J. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Rake Sarasin.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7).
- Multi, A., Rasyid, R., Hajar, I., Putera, A., & Asraf, A. (2025). Eksplorasi dinamika work-life balance dan implikasinya terhadap kepuasan serta kinerja pegawai sektor publik. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2865>
- Nuraningsih, C. I., & Ismail, H. A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang). *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3). <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>
- Nurlaila, Yusuf, H., Panjaitan, F. A. B. K., Sumarniwati, P., Hasan, R. R., & Bahar, H. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2). <https://doi.org/10.55598/jmk.v16i2.7>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Prabowo, B., Samsuddin, A., Setiawan, W. A., Ramadhani, N. F., Naoki, E. K., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *IndOmera*, 5(9). <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
- Putra, P. A. D., & Parashakti, R. D. (2025). Dinamika kompensasi, work life balance, dan stres kerja dalam mendorong produktivitas karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*, 4(01). <https://doi.org/10.37366/jpm.v4i01.5760>
- Putri, C. V., & Halawa, F. A. (2025). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lemondial Business School*, 11(1).
- Rohmah, S., Mulatsih, N. T., & Bharata, R. W. (2021). Kontribusi sumber daya manusia dalam meningkatkan sektor industri kreatif untuk keberlanjutan pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 7(1). <https://doi.org/10.34203/jimfe.v7i1.3303>
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2023). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1.
- Safikri, H. N., Setyowati, T., & Winahyu, P. (2025). Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, work life balance, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Universal Tempurejo. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(2). <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i2.4931>
- Saina, S., et al. (2016). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulut tenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sefna Efrideyesa, U., & Sulistyowati, P. (2025). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 4(1). <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i1.5490>

- Solihin, A., & Munandar, S. A. (2024). Pengaruh work life balance, kompensasi dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai CV Cemerlang Jaya. *Jurnal Arastirma*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.38818>
- Widayanti, I. S., & Sijabat, Y. P. (2022). Determinasi work life balance, kompensasi serta komitmen organisasi dengan kinerja PT Shoenary Javanesia Inc. Improvement: *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.14364>
- Widodo, Z. D., Zaelani, A., Wijastuti, S., Adiyani, R., Alhusin, S., & Choiri, D. U. (2023). Pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas SDM pada industri kreatif cetak saring sablon manual. *GANESHA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2). <https://doi.org/10.36728/ganesha.v3i2.2586>