

Analisis *Work Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo

Agussalim¹, Nofal Supriaddin², Indira Yuana³, Muh. Nur⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Email: Agussalum.ape2@gmail.com, nofalsupriaddin.stie66@gmail.com,
indirayuana09@gmail.com, muh.nur363@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Work Life Balance dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo. Jumlah karyawan karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo terdiri dari 13 orang dan yang menjadi informan kunci adalah informan I yaitu Branch Support Operational Atas nama Indriyanti (key informant). Metode analisis data yang digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian yaitu untuk menggambarkan dan menganalisis suatu fenomena dengan cara mendeskripsikan fokus penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis Deskriptif kualitatif sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman Hasil penelitian menyatakan bahwa: Work Life Balance dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, Waktu Kerja, dan Kerja Sama sehingga Work Life Balance baik Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement Balance*), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) karyawan pada PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo terimplementasi dengan baik. Karyawan sangat di berikan waktu yang cukup untuk dapat melakukan aktivitas kerja sembari waktu untuk kehidupan pribadi / keluarga dan social dengan harapan karyawan akan lebih semangat serta termotivasi untuk memberikan Kinerja terbaik, Perusahaan membuka ruang kepada karyawan untuk berpartisipasi dan terlibat dalam event atau kegiatan/projek perusahaan sehingga rasa memiliki perusahaan lebih besar, yang nantinya di harapkan karyawan akan merasa Puas berada di lingkungan perusahaan, selain itu perusahaan sangat peduli dengan kepuasan karyawan khususnya dari Segi Jenjang Carier, Financial Income, kebutuhan sarana dan prasarana kerja serta transportasi dan akomodasi yang di butuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

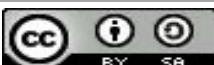
Kata Kunci: *Work Life Balance*; Kinerja Karyawan; PT. Bank Sahabat Palopo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze Work Life Balance in improving employee performance at PT. Bank Sahabat Sampoerna Palopo Branch. The number of employees of PT. Bank Sahabat Sampoerna Palopo Branch consists of 13 people and the key informant is informant I, namely Branch Support Operational on behalf of Indriyanti (key informant). The data analysis method used is adjusted to the purpose of the study, namely to describe and analyze a phenomenon by describing the focus of the research related to the problem being studied. This study uses a qualitative descriptive analysis method in accordance with the opinions of Miles and Huberman The results of the study state that: Work Life Balance can improve the performance of employees of PT. Bank Sahabat Sampoerna Palopo Branch on aspects of work quality, work quantity, Working Hours, and Cooperation so that Work Life Balance is good Time Balance, Involvement Balance, Satisfaction Balance of employees at PT. Bank Sahabat

Sampoerna Palopo Branch is implemented well. Employees are given enough time to be able to do work activities while having time for personal / family and social life with the hope that employees will be more enthusiastic and motivated to provide the best performance, the company opens up space for employees to participate and be involved in company events or activities / projects so that the sense of belonging to the company is greater, which is expected that employees will feel satisfied in the company environment, in addition the company is very concerned with employee satisfaction especially in terms of Career Levels, Financial Income, the need for work facilities and infrastructure as well as transportation and accommodation needed to improve employee performance.

Keywords: *Work Life Balance; Employee Performance; PT. Bank Sahabat Palopo.*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka Karyawan dituntut berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing Karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi *Work Life Balance* (WLB) merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Bhende et al., 2020; Gragnano et al., 2020; Jayasingam et al., 2023; Sirgy & Lee, 2018; Warren, 2021). Maka *Work life balance* (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan *Work life balance* (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen organisasi mendukung kegiatannya. Menurut Robbins dan Coulter (2012) istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas nonpekerjaan lainnya (Lewis, 2018). Adanya konsep *Work-Life Balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting.

Kurangnya penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) di dunia kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres. Semakin banyak tuntutan yang anda miliki di tempat kerja, semakin banyak stres yang anda miliki (Anugrah & Priyambodo, 2021; Latama et al., 2022; Murdaningrum, 2021; Nabila & Irfani, 2022; Nurkarimah & Rositawati, 2023). Karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, karyawan dapat kehilangan waktu dan bersantai. Hal ini menyebabkan stres dan depresi, yang pada akhirnya berdampak buruk pada pekerjaan itu sendiri dan menurunkan produktivitas. Lingkungan

organisasi dimana baik karyawan, anggota keluarga, atasan maupun bawahan tidak dapat mendukung pekerjaannya juga dapat merangsang stres kerja, sehingga perusahaan meminta rekan kerja untuk mendukung pekerjaan.

Research gap penelitian ini adalah Djaja Hendra, (2023) yang menemukan bahwa *Work of balance* merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *work of balance* yang baik akan lebih termotivasi, terlibat, puas, produktif, dan kreatif serta inovatif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dan Ninin, (2020) menemukan bahwa *work-life balance* yang di tinjau melalui WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Partisipan belum optimal dalam mengembangkan *work-life balance* pada dirinya dikarenakan jenis pekerjaan yang diemban menuntut kesiapsiagaan penuh karena berada di daerah konflik, sehingga sulit bagi peran yang proporsional dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Adapun Fenomena gap dalam konteks analisis *Work Life Balance* Pada karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo untuk meningkatkan kinerja Karyawan mencerminkan ketidaksesuaian antara teori yang ada dan praktik yang diterapkan di lapangan. dimana tantangan terkait Keseimbangan Kerja dengan Kehidupan pribadi masih banyak yang menjadi masalah di lapangan. Banyak pegawai yang masih melakukan Aktivitas di luar kerja pada saat jam kerja khususnya aktivitas pribadi bahkan waktu kerja banyak di gunakan untuk aktivitas pribadi sehingga Profesionalisme yang menjadi nilai perusahaan semakin di sampingkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan khususnya penilaian Kinerja / Personal Appraisal pada PT. Bank Sahabat Sampoerna masih banyak yang Low Performance dan beberapa Karyawan masih perlu di tingkatkan Kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa keadaan lapangan yang terjadi kesenjangan dengan teori, sehingga dapat di jelaskan bahwa *Work Life Balance* (WLB) merupakan kondisi dimana karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. *Work life balance* (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang menjalankan *Work life balance* (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung kegiatannya.

Penjelasan di atas juga dipertegas dengan fenomena gap pentingnya *Work Life Balance* dalam kehidupan karyawan. Hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam melakukan pekerjaan dikantor maupun lapangan sering kali melihat karyawan kurang fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa karyawan mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu untuk membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dengan urusan

pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih memetingkan urusan prbadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus diprioritaskan. Akibatnya banyak diantara para karyawan mengalami penurunan kinerja. Menurut Dana dan sebagian karyawan diperusahaan merasa kurangnya dukungan organisasi terhadap kinerja mereka diperusahaan, dan tidak adanya sebuah penghargaan atau bonus yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa tidak dihargai oleh pihak perusahaan.

Penelitian ini memiliki *novelty* dalam hal pendekatan deskriptif kualitatif yang tidak hanya melihat aspek WLB secara umum, tetapi meninjau tiga indikator keseimbangan utama—yakni *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*—dan bagaimana ketiganya memengaruhi dimensi kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama tim. Selain itu, terdapat *research gap* dari minimnya studi lokal yang mengaitkan secara rinci indikator-indikator tersebut dalam konteks lembaga keuangan non-pemerintah di luar kota besar.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Work Life Balance diterapkan dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo. Manfaat dari penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia, khususnya dalam isu keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan mendukung peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah informasi terkait kinerja karyawan serta memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam pengembangan teori pada penelitian-penelitian sejenis yang relevan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau perbandingan untuk penelitian lanjutan yang mengkaji topik serupa. Secara praktis, penelitian ini memberikan beberapa manfaat. Bagi peneliti, hasil ini menjadi sarana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa studi dan menjadi pengalaman yang memperluas wawasan akademik dan praktis. Bagi masyarakat, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi dan pemahaman tentang pentingnya work life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menjadi inspirasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Bagi perusahaan, khususnya PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi pimpinan perusahaan dalam mengevaluasi serta meningkatkan strategi manajemen kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan penulis adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif termasuk sebuah pendekatan induktif untuk penyusunan pengetahuan yang menggunakan riset dan menekan subjektifitas juga arti pengalaman bagi individu. Menurut Sugiyono (2019) ia mendefinisikan metode deskriptif sebagai metode yang dipakai untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian akan tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Menurut Moleong (2017) penelitian kualitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subyek penelitian. Misalnya, perilaku, persepsi, motivasi serta tindakan. Metode penelitian kualitatif ini sering disebut “metode penelitian naturalistik” karena penelitiannya dilakukan saat kondisi yang dialami benar-benar terjadi (*natural setting*).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bentuk, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif merujuk pada data berupa angka, seperti laporan, jumlah karyawan, dan informasi statistik lain yang relevan dengan penelitian ini. Sementara itu, data kualitatif merupakan data teoritis, yang diperoleh melalui informasi dan penjelasan dari pihak-pihak yang berwenang berdasarkan hasil wawancara dengan informan. Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo melalui wawancara yang dirancang untuk menggali informasi mendalam mengenai pengalaman kerja mereka. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui buku, jurnal, artikel, dan sumber daring lainnya yang mendukung dan melengkapi temuan primer.

Dalam hal teknik pengumpulan data, digunakan dua metode utama, yakni penelitian lapangan (field research) dan dokumentasi. Penelitian lapangan dilakukan langsung di organisasi terkait, dengan metode wawancara terstruktur sebagai alat utama untuk memperoleh data dari informan yang dipilih secara purposif. Wawancara ini bertujuan menggali informasi mendalam mengenai topik penelitian. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk menghimpun data sekunder yang relevan sebagai pelengkap data primer.

Setelah data dikumpulkan, dilakukan proses pengolahan data dimulai dengan teknik editing, yaitu memeriksa ulang data yang telah diperoleh dari survei untuk memastikan keakuratan dan menghindari kesalahan. Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan model Miles & Huberman (1994), yang terdiri dari empat tahap: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Reduksi data mencakup proses merangkum dan memilih informasi penting serta membuang data yang tidak relevan. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk naratif atau visual seperti bagan dan matriks untuk mempermudah peneliti dalam memahami hubungan antar variabel. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap, di mana kesimpulan awal bersifat sementara dan akan diuji kembali saat pengumpulan data lanjutan untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas. Dalam

penelitian kualitatif, kesimpulan yang diperoleh dapat menjawab pertanyaan penelitian, namun juga bisa berkembang seiring peneliti mendalami konteks lapangan, sehingga menghasilkan temuan baru yang bersifat eksploratif atau teoritis.

Kriteria pemilihan informan ditentukan secara purposive, yaitu informan dipilih berdasarkan posisi dan perannya yang relevan terhadap isu Work Life Balance dan kinerja. Informan kunci dalam penelitian ini meliputi: Branch Manager, RM Funding, Account Officer, dan Branch Support Operational. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa para informan tersebut memiliki pengalaman langsung dalam mengelola waktu kerja, keterlibatan organisasi, serta tanggung jawab operasional yang berdampak pada kinerja individu maupun tim.

Prosedur wawancara dilakukan secara terstruktur dan mendalam (in-depth interview), di mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun terlebih dahulu. Wawancara dilakukan secara langsung di lingkungan kerja masing-masing informan, dengan durasi antara 30–60 menit untuk setiap sesi. Semua percakapan direkam dengan persetujuan responden dan dilengkapi dengan pencatatan lapangan untuk menjamin keakuratan data.

Teknik analisis data mengikuti model Miles dan Huberman (2014), yang meliputi: reduksi data, penyajian data (data display), dan penarikan/verifikasi kesimpulan. Proses ini dilakukan secara iteratif untuk menjamin validitas temuan, dengan triangulasi sumber (antar-informan) sebagai bentuk pengujian kredibilitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Kerja diamati dari Indikator *Work Life Balance*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis karyawan adalah perasaan dihargai oleh perusahaan. Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberi keleluasaan untuk merancang rencana kerja mereka sendiri. Penghargaan terhadap karyawan melalui kebijakan partisipatif dalam sistem kerja dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan moral kerja, rasa tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Model partisipasi karyawan dapat diimplementasikan melalui penyampaian ulang gagasan, perancangan pekerjaan secara mandiri, pengelolaan organisasi, kebebasan memberikan kritik, dan keterbukaan terhadap akomodasi saran yang masuk, serta relasi yang baik dalam lingkup pekerjaan masing-masing karyawan.

Kualitas kerja karyawan dapat diamati dari Keseimbangan Waktu (Time Balance) melalui fokus pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan waktu yang baik cenderung lebih produktif, kurang stres, dan lebih mampu menjaga fokus pada pekerjaan.

a. Kualitas kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Hasil wawancara dengan Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo atas nama Indriyanti mengenai bagaimana kualitas kerja karyawan diamati dari aspek Time Balance (Keseimbangan Waktu) menyatakan:

“Kualitas kerja karyawan akan lebih baik ketika karyawan memiliki keseimbangan waktu yang baik. Mereka cenderung bekerja dengan fokus tinggi dan mampu menghasilkan ide-ide inovatif.”

Selanjutnya, informan atas nama Imelda Tami selaku RM Funding menyatakan:

“Ketika seseorang memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan mengisi ulang energi, mereka dapat bekerja lebih efisien dibandingkan mereka yang terus-menerus bekerja tanpa jeda.”

Selanjutnya, dilakukan wawancara dengan salah satu informan atas nama Deddy Sastrawan selaku Account Officer Mikro Bisnis, yang menyampaikan pandangannya selama bekerja di posisi tersebut.

“Sebagai Posisi Terdepan yang Bertugas sebagai Business Branch maka sangat di butuhkan Keseimbangan Waktu Kerja yang baik karena Kualitas dan Kinerja akan dapat di capai dengan Maksimal karena lebih Focus serta berconsentrasi dengan Pencapaian target yang di berikan Cabang, Melanjutkan Wawancara dengan Branch Manager Atas Nama Arman Pata dimana menurut Pengalaman selama bekerja dan memimpin Cabang”

“Kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi”

b. Kualitas Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (Involvement Balance)

Pertanyaan mengenai bagaimana kualitas kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (Involvement Balance)?

Seperti yang diungkapkan oleh Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo atas nama Indriyanti:

“Seorang karyawan yang seimbang dalam ketertarikan atau keterlibatan terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik secara emosional maupun dengan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, tentunya akan meningkatkan kualitas kerja. Hal ini karena karyawan akan merasakan rasa memiliki dan kecintaan yang besar terhadap pekerjaannya.”

Hal serupa juga disampaikan oleh informan atas nama Deddy Sastrawan selaku Account Officer Mikro Bisnis yang menjelaskan:

“Adanya keseimbangan keterlibatan karyawan, di mana karyawan dapat menikmati waktu serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka hal tersebut akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.”

Melanjutkan wawancara, informan atas nama Imelda Tami T selaku RM Funding menyatakan:

“Tingkat keterlibatan dan ketertarikan emosional maupun psikologis karyawan mencerminkan sejauh mana mereka merasa menjadi bagian yang penting dari organisasi dan pekerjaannya.”

Sementara itu, hasil wawancara dengan Branch Manager atas nama Arman Pata menyebutkan:

“Dengan adanya keseimbangan pada ketertarikan karyawan, maka kemampuan karyawan untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaan tanpa kehilangan batas antara kehidupan kerja dan pribadi dapat tercapai, sehingga dampaknya terhadap kualitas kerja sangat positif.”

c. **Kualitas Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)**

Pertanyaan mengenai bagaimana kualitas kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Informan atas nama Indriyanti, selaku Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo, memberikan jawaban bahwa:

“Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas kerja maupun kuantitas pekerjaan mereka.”

Melanjutkan Informan atas nama Imelda Tami T, selaku RM Funding Cabang Palopo, yang menjelaskan:

“Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan. Di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, gaji, rekan kerja, dan lingkungan kerja cenderung memberikan kinerja yang optimal.”

informan Deddy Sastrawan selaku Account Officer Mikro Bisnis menyatakan:

“Karyawan yang puas cenderung lebih produktif karena mereka lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan lebih efisien.”

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Branch Manager atas nama Arman Pata memberikan penjelasan bahwa

*“Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, motivasi yang lebih tinggi, dan retensi yang lebih tinggi. Dengan demikian, perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.”*

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa mampu bekerja dengan baik saat di kantor tanpa dibebani oleh masalah pribadi, maka mereka akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal penting, seperti penempatan yang sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, ketersediaan peralatan kerja yang memadai, sikap kepemimpinan yang mendukung, serta pemberian kompensasi yang adil dan layak.

Kuantitas Kerja diamati dari Indikator *Work Life Balance*

Work-Life Balance yang baik tidak hanya menjaga kualitas kerja, tetapi juga memungkinkan kuantitas kerja yang optimal secara berkelanjutan, Kuantitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Work Life Balance (WLB) karena keseimbangan ini

menentukan seberapa Konsisten, Berkelanjutan dan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, adapun beberapa hal yang harus di perhatikan sehingga terciptanya Work Life Balance dengan Kuantitas kerja yang baik yaitu waktu kerja yang teratur, jumlah tugas yang diselesaikan, dan tingkat stres yang dialami karyawan.

Work-Life Balance yang baik biasanya dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, karena karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih termotivasi dan efektif dalam menyelesaikan tugas tugasnya

a. Kuantitas Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Kuantitas kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (Time balance)

Informan atas nama Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo melmberikan Penjelasan bahwa : “*Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih bahagia, sehat, dan bersemangat untuk bekerja. Ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka, sehingga mereka dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat*”

Selanjutnya Informan atas nama Imelda Tami T sebagai RM Funding Cabang Palopo memberikan Pandangannya bahwa :

“*Keseimbangan waktu dapat diukur dengan melihat berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja, berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk istirahat, dan berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk kegiatan pribadi atau social*”

Selanjutnya Informan atas nama Arman Pata sebagai Branch Manager Cabang Palopo memberikan Pandangannya bahwa :

“*Seorang karyawan harus memiliki waktu kerja 8 jam. Jika dia menghabiskan 6 jam untuk pekerjaan produktif dan 2 jam untuk istirahat dan perencanaan, maka dia tetap menjaga keseimbangan sambil menyelesaikan 80% target hariannya*”.

melanjutkan Informan atas nama Deddy Sastrawan selaku Account Officer mikro bisnis memberikan Pandangannya bahwa :

“*Keseimbangan waktu (time balance) dengan kuantitas kerja adalah tentang bagaimana seorang karyawan mengatur waktunya secara efisien agar bisa menyelesaikan jumlah pekerjaannya sesuai target yang di berikan*”

b. Kuantitas Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Kuantitas kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement balance*)

Informan atas nama Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo melmbelrikan Penjelasan bahwa :

“*Kuantitas kerja karyawan di pengaruhi oleh seberapa seimbang keterlibatannya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi*”

Selanjutnya Informan atas nama Imelda Tami T sebagai RM Funding Cabang Palopo memberikan Penjelasan bahwa :

Kuantitas kerja karyawan dapat dilihat dari Keseimbangan Ketertarikan dengan melihat seberapa besar keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka tanpa mengorbankan peran atau minat di aspek kehidupan lainnya (misalnya keluarga, sosial, atau pribadi)

Selanjutnya Informan atas nama Deddy Sastrawan Selaku Account Officer mikro bisnis memberikan Penjelasan bahwa :

“Kuantitas kerja karyawan dapat dilihat melalui keseimbangan ketertarikan dengan melihat sejauh mana karyawan terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka”

Hal ini diperkuat dengan pemaparan Arman Pata sebagai Branch Manager Cabang Palopo memberikan penjelasan bahwa :

Keseimbangan ketertarikan yang baik buat karyawan akan mendorong produktifitas yang sehat dan berkelanjutan sehingga kuantitas kerja bias lebih baik tanpa merusak kesejahteraan. Ketidakseimbangan, sebaliknya, bisa membuat kuantitas kerja fluktuatif atau menurun karena faktor kelelahan, stres, atau kurangnya motivasi.

c. Kuantitas Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Menurut Informan atas nama Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan yang tingkat Kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan luar pekerjaan yang baik maka cenderung akan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih baik”

Menurut Informan atas nama Imelda Tami T sebagai RM Funding Cabang Palopo Memberikan Penjelasan bahwa :

“Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, misalnya karena pekerjaan yang menarik, upah yang adil, atau lingkungan kerja yang positif, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih baik”

Selanjutnya Informan atas nama Deddy Sastrawan selaku Account Officer mikro bisnis Memberikan Penjelasan bahwa :

“Seorang karyawan yang memiliki Kepuasan dalam bekerja, misalnya Upah yang sesuai, pekerjaan yang menarik serta lingkungan kerja yang Kondusif. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan produktif di tempat kerja, sehingga menghasilkan kuantitas kerja yang lebih banyak”

Hal ini juga diperkuat dengan pemaparan Informan atas nama Arman Pata sebagai Branch Manager Cabang Palopo dimana memberikan penjelasan bahwa:

“Secara keseluruhan, kuantitas kerja karyawan yang tinggi sering kali merupakan hasil dari kepuasan kerja yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai”

Sehingga Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja Karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan

Waktu Kerja diamati dari Indikator *Work Life Balance*

Waktu kerja karyawan, jika dilihat dari sudut pandang work-life balance, lebih tentang mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik akan lebih produktif dan merasa lebih bahagia karena mereka memiliki waktu untuk kegiatan lain selain bekerja.

a. Waktu Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Waktu Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (*Time balance*)

Menurut Informan atas nama *Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Waktu kerja yang terlalu panjang atau tidak fleksibel adalah salah satu penyebab utama terganggunya keseimbangan waktu karyawan, Perusahaan yang memperhatikan time balance karyawan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga produktivitas dan loyalitas tim dalam jangka panjang”

Menurut Informan atas nama *Imelda Tami T sebagai RM Funding Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Waktu Kerja Sangat penting di atur dengan baik untuk menjaga kesehatan fisik dan mental serta menjaga Produktifitas karyawan agar tidak menurun”

Selanjutnya Informan atas nama *Deddy Sastrawan* selaku *Account Officer mikro bisnis* memberikan Penjelasan bahwa :

“Waktu Kerja karyawan haruslah seimbang dengan waktu yang mereka gunakan untuk aktivitas pribadi dan keluarga”

Hal ini juga diperkuat dengan pemaparan Informan atas nama *Arman Pata sebagai Branch Manager Cabang Palopo* dimana memberikan penjelasan bahwa:

“Waktu kerja karyawan haruslah seimbang dengan waktu yang mereka gunakan untuk Aktivitas pribadi dan keluarga dimana Karyawan harus memiliki waktu yang cukup untuk bekerja dan juga untuk aktivitas pribadi, keluarga, atau hobi agar karyawan bias tetap fokus dan produktif di tempat kerja tanpa kelelahan sehingga mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan, serta meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan”

b. Waktu Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Waktu Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement balance*)

Menurut Informan atas nama *Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan yang memiliki Ketertarikan atas Pekerjaannya akan melakukan Tugas tugasnya dengan sebaik baiknya namun karyawan harus mampu menyeimbangkan ketertarikan dengan Pekerjaannya agar tidak terbawa suasana kerja sehingga melupakan kehidupan pribadi dan kehidupan sosial”

Menurut Informan atas nama *Imelda Tami T sebagai RM Funding Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan sudah terbiasa membagi keterlibatannya secara sehat antara pekerjaan dan kehidupan lain, sehingga waktu kerja yang di hasilkan pun lebih sehat, terstruktur, dan produktif”

Selanjutnya Informan atas nama *Deddy Sastrawan* selaku *Account Officer mikro bisnis* memberikan Penjelasan bahwa :

Informan atas nama *Arman Pata sebagai Branch Manager Cabang Palopo* juga memberikan penjelasan bahwa :

“Karyawan yang mampu Menyeimbangkan Ketertarikan / keterlibatannya maka akan menghasilkan waktu kerja yang baik karena stress kerja terjaga akibat karyawan termotivasi kerja bahkan akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas”

c. Waktu Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Waktu Kerja karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*)

Informan atas nama *Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan yang memiliki keseimbangan khususnya kepuasan dalam bekerja maka akan menghasilkan waktu kerja yang baik di karenakan meningkatkan motivasi, produktivitas, mengurangi stres, meningkatkan kesejahteraan, dan meningkatkan loyalitas karyawan”

Hal yang serupa dari Informan atas nama *Imelda Tami T sebagai RM Funding Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

*“Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) mengacu pada titik di mana Karyawan merasa cukup puas dengan kondisi kerja, sehingga mereka dapat mempertahankan kinerja yang baik tanpa merasa terlalu terbebani atau terlalu santai”*

Selanjutnya Informan atas nama *Deddy Sastrawan* selaku *Account Officer mikro bisnis* memberikan Penjelasan bahwa :

“seorang karyawan yang bekerja 8 jam per hari tetapi merasa puas dengan fleksibilitas waktu, tantangan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, cenderung akan membagi waktunya dengan efektif antara fokus kerja, istirahat, dan komunikasi tim sehingga menciptakan waktu kerja yang berkualitas, bukan sekadar kuantitas”

Selanjutnya Informan atas nama *Arman Pata sebagai Branch Manager Cabang Palopo* juga memberikan penjelesan bahwa :

“kondisi di mana Karyawan merasa puas secara relatif seimbang dalam berbagai aspek kehidupannya, terutama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini sangat penting dalam menciptakan waktu kerja yang baik, karena kepuasan yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kurangnya produktivitas”.

Kerja Sama diamati dari Indikator *Work Life Balance*

Keseimbangan waktu (Time Balance) dalam konteks kerja dapat meningkatkan kerja sama karena memungkinkan individu untuk merasa lebih puas dan produktif, yang nantinya akan meningkatkan kualitas interaksi dan kolaborasi di tempat kerja

Waktu yang adil dan proporsional akan menciptakan Kerja Sama yang baik di karenakan Pengelolaan waktu yang tepat antara satu dan yang lainnya karyawan akan menimbulkan kerja sama yang kompak tanpa adanya beban baik individu maupun kelompok

a. Kerja Sama karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Kerja Sama karyawan diamati dari Keseimbangan Waktu (*Time balance*)

Menurut Informan atas nama *Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Bagi Karyawan pembagian waktu yang adil dan proporsional antara berbagai aktivitas, termasuk pekerjaan, istirahat, dan kolaborasi. Dalam konteks kerja tim, Keseimbangan waktu sangat penting untuk menciptakan kerja Sama yang baik, karena tanpa pengelolaan waktu yang tepat, kolaborasi bisa menjadi tidak sinkron, dapat menimbulkan konflik, atau membebani individu tertentu”

Hal yang serupa dari Informan atas nama *Imelda Tami T* sebagai *RM Funding Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Dalam tim, jika setiap Karyawan diberi waktu yang proporsional untuk menyelesaikan tugasnya, maka semua Karyawan memiliki peluang yang sama untuk berkontribusi. Ini meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan tim dan memperkuat kerja sama”

Selanjutnya Informan atas nama *Deddy Sastrawan* selaku *Account Officer mikro bisnis* memberikan Penjelasan bahwa :

“keseimbangan waktu buat karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, karena meningkatkan kerjasama, komunikasi, dan produktivitas di tempat kerja”

Selanjutnya Informan atas nama *Arman Pata* sebagai *Branch Manager Cabang Palopo* juga memberikan penjelasan bahwa :

“Dalam tim yang tidak keseimbangan waktu yang baik, bisa terjadi ketergantungan pada satu atau dua orang saja. Dengan time balance, setiap orang punya waktu dan tanggung jawab yang jelas, sehingga kerja sama menjadi lebih kolektif, bukan individual”

b. Kerja Sama karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Kerja Sama karyawan diamati dari Keseimbangan Ketertarikan (*Involvement balance*)

Informan atas nama *Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan yang memiliki Keseimbangan atas keterlibatan (involvement balance) akan menghasilkan kerja sama yang baik karena individu yang merasa seimbang dalam

kehidupan kerja dan pribadi cenderung lebih produktif dan lebih menonjolkan Kerjasama yang sesama baik dalam lingkungan Pekerjaan maupu lingkungan Sosial”

Informan atas nama *Imelda Tami T* sebagai *RM Funding Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Keseimbangan keterlibatan dapat membantu mengurangi konflik dan stres di tempat kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif”

Selanjutnya Informan atas nama *Deddy Sastrawan* selaku *Account Officer mikro bisnis* memberikan Penjelasan bahwa :

“Kerja sama yang sehat hanya terjadi ketika semua pihak merasa terlibat, dihargai, dan punya ruang untuk berkontribusi”

c. Kerja Sama karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Pertanyaan mengenai bagaimana Kerja Sama karyawan diamati dari Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction balance*)

Informan atas nama *Indriyanti Branch Support Operational Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan yang memiliki Kepuasan dalam bekerja maka akan muncul rasa saling percaya sehingga menghasilkan kerja sama yang baik karena setiap pihak merasa bahwa kebutuhannya dipenuhi secara adil dan setara dalam hubungan atau interaksi”.

Menambahkan Informan atas nama *Imelda Tami T* sebagai *RM Funding Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Karyawan yang merasa puas cenderung lebih mampu mengatasi konflik yang mungkin timbul di tempat kerja, Mereka lebih bersedia mendengarkan pendapat orang lain dan mencari solusi yang kompromi, sehingga tercapai kerja sama yang baik”

Selanjutnya Informan atas nama *Deddy Sastrawan* selaku *Account Officer mikro bisnis* memberikan Penjelasan bahwa :

“Keseimbangan atas kepuasa karyawan dalam bekerja menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana karyawan merasa termotivasi, produktif, dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama”

Hal ini kembali di pertegas Informan atas nama *Arman Pata* sebagai *Branch Manager Cabang Palopo* memberikan Penjelasan bahwa :

“Keseimbangan kepuasan adalah kunci terciptanya kerja sama yang sehat dan berkelanjutan”

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan jika diamati dari aspek Work Life Balance pada PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo ditinjau melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama. Hal ini tercermin dari hasil wawancara yang telah dilakukan, yang menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan cukup terbantu ketika mereka memiliki keseimbangan kerja yang baik, khususnya dalam

hal keseimbangan waktu, keseimbangan ketertarikan atau keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Di PT. Bank Sahabat Sampoerna, konsep Work Life Balance sangat diperhatikan, terutama dalam aspek keseimbangan waktu kerja. Waktu kerja ideal yang diterapkan adalah 8 jam, dengan pembagian waktu yaitu 6 jam untuk pelaksanaan tugas dan kegiatan sosial, serta 2 jam untuk perencanaan dan aktivitas pendukung lainnya. Dengan pengaturan waktu seperti ini, karyawan menjadi lebih semangat, terhindar dari stres, serta termotivasi untuk memberikan kualitas kerja yang baik dan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Mencapai kualitas pekerjaan yang baik tentu akan lebih mudah tercapai jika adanya ketertarikan dari karyawan terhadap pekerjaan yang di berikan, benefit yang di terima serta di berikan ruang cukup untuk lebih terbuka menerima ide dan saran sehingga rasa memiliki cukup tinggi kepada perusahaan yang nantinya karyawan akan lebih bekerja maksimal tanpa mengalami stress ataupun kelelahan akibat bekerja Disisi lain karyawan harus di perhatikan khususnya apresiasi atas pekerjaan yang di selesaikan sehingga karyawan ada rasa puas atas apa yang di kerjakan dan nantinya akan memberikan dampak positif ke perusahaan karena meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan

Work Life Balance yang baik juga akan memberikan dampak positif atas Kuantitas Kerja karyawan dimana dengan Keseimbangan Waktu yang baik (*Time Balance*) akan meningkatkan efisiensi dan memungkinkan individu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu kerja yang sama serta karyawan akan cukup memiliki waktu untuk kehidupan pribadi sehingga kesokan harinya karyawan akan lebih termotivasi dan mampu kembali bekerja dengan energi baru

Selain Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) yang baik maka sangat penting pula di perhatikan Keseimbangan ketertarikan (*Involvement Balance*) karyawan, di karenakan Ketertarikan yang seimbang membuat karyawan lebih fokus saat bekerja, karena tidak terbebani masalah pribadi yang belum terselesaikan, karyawan yang memiliki keseimbangan ketertarikan yang baik maka secara pribadi dan profesional cenderung lebih antusias menyelesaikan tugasnya sehingga Kuantitas Kerja lebih baik

Bank Sahabat Sampoerna juga sangat memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja karena setiap perusahaan berharap karyawannya dapat memberikan kerja yang terbaik sehingga perlu lebih di perhatikan khususnya kesejahteraan termasuk gaji, fasilitas dan kebutuhan karyawan dalam bekerja seperti sarana dan prasarana termasuk lingkungan kerja seperti mitra kerja yang memiliki visi dan misi yang synergy sehingga karyawan nantinya memiliki Kepuasan dalam bekerja, Kepuasan dalam bekerja inilah di harapkan nantinya dapat meningkatkan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dan lebih cepat sehingga Kuantitas Kerja tercapai sesuai target yang di butuhkan

Keseimbangan waktu, ketertarikan, dan kepuasan tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tapi juga berdampak positif pada kuantitas kerja. Bank Sahabat

Sampoerna sangat mendukung *work life balance* karena nantinya akan memberikan peningkatan dalam output kerja, loyalitas, dan penurunan turnover.

Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo sangat mendukung *Work Life Balance* Karyawan agar dapat Menciptakan Waktu Kerja yang Efektif dan Efisien, salah satu strategi yang di terapkan dengan memastikan Karyawan dapat mengatur dan membagi waktu (*Time Balance*) antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara proporsional contohnya Penerapan Jam Kerja, Waktu Lembur serta Waktu Cuti termasuk cuti Block Leave dengan harapan terciptanya jam kerja yang terstruktur dan tidak berlebihan, Menghindari kelelahan dan stres akibat lembur yang terus-menerus, serta Karyawan dapat bekerja dalam kondisi fisik dan mental yang optimal, sehingga produktivitas meningkat dan harapan Perusahaan dapat tercapai

Untuk Menciptakan Waktu Kerja yang efektif maka juga di perlukan Ketertarikan (*Involvement Balance*) agar karyawan dapat memberikan perhatian dan energi yang cukup baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi, dengan Ketertarikan atas Tugas Tugas / Pekerjaan karyawan maka karyawan nantinya tidak akan beban mental dari aspek kehidupan lain bahkan Karyawan lebih hadir secara emosional dan mental saat jam kerja serta karyawan akan lebih termotivasi untuk mengerjakan Tugas tugas dan pekerjaannya dengan waktu yang lebih cepat dari target yang di berikan perusahaan

Bank Sahabat Sampoerna juga sangat memperhatikan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) karyawan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi di karenakan Perusahaan sadar dengan Kepuasan karyawan maka Karyawan lebih termotivasi datang tepat waktu dan menyelesaikan tanggung jawab lebih cepat, mendorong rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja sehingga Hasil kerja akan lebih Optimal dan karyawan akan merasa pekerjaan adalah bagian dari pengembangan diri, bukan beban lagi

Keseimbangan waktu, ketertarikan, dan kepuasan berperan penting dalam menciptakan waktu kerja yang sehat dan produktif. Ketika ketiga elemen ini terpenuhi, karyawan bekerja dengan motivasi tinggi, focus maksimal, dan mampu memberikan kinerja yang sesuai atau bahkan melampaui ekspektasi perusahaan

Salah satu Nilai yang di bangun oleh perusahaan adalah Kerja sama dimana untuk mencapai Kerja sama yang kuat dan jangka panjang maka Bank Sahabat Sampoerna selalu memberikan dukungan ke karyawan untuk memiliki Waktu cukup (*Time Balance*) baik dalam bekerja maupun dalam lingkungan social di karenakan management dari Bank Sahabat Sampoerna Sadar benar bahwa jika karyawan tidak mampu mengatur waktu jam kerja, waktu pribadi dan waktu kehidupan sosialnya maka nantinya waktu ini akan mengganggu karyawan dalam berinteraksi positif dengan rekan kerja lainnya karena karyawan merasa kelelahan selain itu karyawan tidak dapat terlibat penuh saat bekerja bersama yang nantinya produktifitas akan menurun

Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) yang baik akan mendorong karyawan lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal khususnya jika di dukung dengan tim atau lingkungan mitra kerja yang kompak dan mau bekerja sama maka Pekerjaan yang tadinya berat akan terasa lebih ringah dan mudah dan hal ini dapat tercapai ketika manajemen

waktu dapat di wujudkan untuk lebih sering bersama dan saling memahami baik lingkungan kantor maupun lingkungan social

Untuk meningkatkan kerjasama dengan sesama karyawan maka Bank sahabat Sampoerna juga selalu mengambil waktu Engagement / Kebersamaan di luar aktivitas kantor sehingga lebih memupuk kebersamaan dan karyawan dapat menikmati waktu dalam bekerja dan waktu di luar kerja selain waktu untuk keluarga dan waktu untuk sosial

Hal yang tak kalah pentingnya untuk menggerakkan Karyawan yaitu karyawan harus di tumbuhkan Ketertarikan (*Involvement Balance*) karena dengan ketertarikan karyawan pada Pekerjaannya maka akan lebih mudah karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan sosialnya

Karyawan yang menjaga keseimbangan Ketertarikan (*Involvement Balance*) dengan pekerjaannya akan lebih terbuka, mendukung, dan berempati terhadap rekan kerja, Tidak mudah merasa iri atau tertekan, dan Mendorong komunikasi dan kolaborasi yang sehat karena masing-masing orang merasa tidak terbebani sehingga dengan Kolaborasi yang baik maka akan menumbuhkan kerja sama yang jangka panjang dan lebih efektif dalam mencapai target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat tercapai

Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan maka Manusia sebagai Aset harus di perhatikan Tingkat kepuasan dalam bekerja dan bekerja sama dengan rekan kerja karena Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membentuk sikap positif yang mempengaruhi cara seseorang bekerja dengan orang lain (Kerja Sama)

Dengan adanya kepuasan kerja maka kecenderungan Karyawan akan lebih Meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap tim dan Perusahaan sehingga Terbangun budaya saling mendukung, yang memperkuat performa tim dan mempercepat pencapaian tujuan Perusahaan

Keseimbangan waktu, ketertarikan, dan kepuasan bukan hanya berperan dalam performa individu, tetapi juga secara signifikan membangun kerja sama yang sehat di lingkungan kerja, Ketika *Work Life Balance* tercapai, maka karyawan lebih mampu berkontribusi secara efektif dalam tim, menciptakan Kolaborasi yang Solid dan Kinerja yang Optimal

Hasil penelitian ini mengonfirmasi teori dari Widyawati (2021) bahwa Work Life Balance bukan hanya tentang bagaimana seseorang dapat bekerja dengan lebih baik dalam arti meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga mencakup bagaimana perusahaan harus memperhatikan keseimbangan waktu, keseimbangan ketertarikan, dan keseimbangan kepuasan karyawan. Dengan terciptanya keseimbangan tersebut, karyawan akan bekerja dengan lebih nyaman, termotivasi, serta mampu menekan tingkat stres, sehingga mereka dapat memberikan kinerja terbaik, baik secara individu maupun dalam tim, dengan kualitas dan kuantitas yang optimal serta penyelesaian tugas yang lebih cepat dari waktu yang ditargetkan. Wijaya (2019) juga menyatakan bahwa dalam menciptakan kinerja yang baik, Work Life Balance berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memanusiakan manusia, sehingga setiap individu dipandang

dengan menghormati harkat dan martabat kemanusiaannya. Inilah peran penting terciptanya Work Life Balance di tempat kerja. Lebih lanjut, menurut Wijaya (2020), "Kinerja karyawan dalam setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi."

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu metode atau program yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membentuk suasana kerja yang lebih produktif. Hal ini juga mencerminkan hubungan individu terhadap pekerjaannya sebagai dampak dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk menghindari karyawan mengalami demotivasi dan stres dalam bekerja, menurut Saina, Vio, & Rumawas (2016), pencapaian work life balance dapat terlihat dari terhindarnya karyawan dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila karyawan mampu menyelaraskan waktu serta keterlibatannya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga, hobi, dan budaya), maka mereka akan lebih bersemangat, fokus dalam bekerja, lebih efektif, serta mampu meningkatkan kualitas dan kinerjanya.

Sedangkan apabila karyawan merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya.

Dalam Analisis *Work Life Balance* Pada karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo untuk meningkatkan kinerja karyawan, beberapa teori pendukung yang relevan dapat dijadikan acuan. teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000). Konsep *Work Life Balance* pertama kali digunakan di Inggris selama tahun 70-an. Namun, sebelum 1986 perusahaan mulai menerapkan kebijakan *Work Life Balance*. Munculnya *Work Life Balance* sebagai tanggapan terhadap peningkatan ketidakpedulian pekerja terhadap kehidupannya atau keluarga. Dalam kondisi tersebut karyawan fokus menghabiskan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hudson (2005) konsep *Work Life Balance* awalnya merupakan konsep untuk membuat keseimbangan yang lebih menitik beratkan pada keseimbangan pekerjaan-keluarga. Dalam perkembangannya konsep ini berubah karena masalah keseimbangan tidak terbatas pada anggota keluarga, tetapi juga mencakup bidang lain dalam kehidupan individu.

Telaah teori menyatakan bahwa keseimbangan hidup dan kerja sangat penting karena beberapa alasan, salah satunya adalah bahwa keseimbangan hidup dan kerja dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menstabilkan kondisi mental, emosional, dan kognitif pekerja. Tingkat di mana pekerja secara aktif mengelola pekerjaan dan tanggung jawab non-pekerjaan mereka dikenal sebagai keseimbangan hidup dan kerja (*Work-Life Balance*) (Nurendra & Saraswati, 2016). Jika seorang karyawan tidak dapat menemukan keseimbangan hidup dan kerja di posisi mereka saat ini, mereka kemungkinan akan mencari pekerjaan di tempat lain (Nurendra & Saraswati, 2016). Namun, ketika tanggung jawab ini muncul pada saat yang sama, akan lebih sulit untuk menjaga keharmonisan di

rumah dan tempat kerja. Ketika pekerja tidak memiliki WLB, mereka cenderung tidak berinvestasi secara emosional, mental, dan fisik pada apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah (*Wistriaryani et al.*, 2022). Penurunan besar dalam kinerja karyawan mungkin terjadi jika skenario ini terus berlanjut dan tidak ada tindakan kuat yang diambil untuk mengatasi masalah *Work Life Balance*.

Selanjutnya Menurut Witriaryani (2022), *work life balance* (WLB) terjadi ketika seorang karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadinya, dan mampu memenuhi kebutuhan pribadinya tanpa mengorbankan kinerja atau tugasnya di tempat kerja. Menurut Fadilah dkk. (2022), *work life balance* mengacu pada konsep menyeimbangkan tuntutan kehidupan profesional seseorang, termasuk pekerjaan dan ambisinya, dengan kehidupan pribadinya, termasuk kesehatan, kesenangan, keluarga, dan pertumbuhan spiritualnya.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa work life balance setiap karyawan harus terpenuhi di dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan meningkatkan kualitas kerja (kinerja), karena jika tidak terpenuhi akan menciptakan lingkungan kerja yang buruk dan merugikan diri sendiri maupun perusahaan. Oleh karena itu *work life balance* bisa dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Work Life Balance dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo, khususnya pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama. Implementasi Work Life Balance di PT. Bank Sahabat Sampoerna Cabang Palopo telah berjalan dengan baik. Karyawan diberikan keseimbangan waktu yang memadai sehingga mereka mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja karena individu menjadi lebih fokus dan tidak mengalami kelelahan. Kuantitas kerja juga tetap stabil karena tidak terganggu oleh tekanan emosional berlebih. Waktu kerja menjadi lebih efisien, tanpa adanya kebutuhan untuk lembur yang tidak produktif. Selain itu, kerja sama antarpegawai menjadi lebih harmonis karena individu tidak mudah stres maupun frustrasi. Oleh karena itu, sebagai saran, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat kebijakan Work Life Balance melalui penyesuaian jam kerja yang fleksibel, pemberian ruang partisipatif dalam proses pengambilan keputusan, serta peningkatan kesejahteraan karyawan melalui program apresiasi dan pengembangan karier. Di samping itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi rutin terhadap implementasi kebijakan ini guna memastikan bahwa kebutuhan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja tetap terpenuhi dan selaras dengan pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan WFH di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1).
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingallalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3). <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Coser, L. A. (2018). *Conflict management: An approach to psychology, communication, and education* (6th ed.).
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: Weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Jayasingam, S., Lee, S. T., & Mohd Zain, K. N. (2023). Demystifying the life domain in work-life balance: A Malaysian perspective. *Current Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01403-5>
- Latama, Z. N., Muhardi, M., & Aspiranti, T. (2022). Pengaruh psychological distress dan beban kerja terhadap work-life balance perawat di pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 19(1). <https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed., T. R. Rohidi, Trans.). UI-Press.
- Moleong, L. J. (2014). *Metode penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Remaja Rosdakarya.
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan beban kerja dengan work life balance pada wanita karir single parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4.
- Nabila, P., & Irfani, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja di PT Sanbe Farma Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3455>
- Nurkarimah, A., & Rositawati, S. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan milenial perusahaan startup digital Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(2). <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i2.7314>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11th ed.). Pearson Education Limited.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1). <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Warren, T. (2021). Work-life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work-life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4). <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>