

Makna *Work-Life Balance* bagi Karyawan dalam Mengelola Tekanan Kerja pada Sektor Perbankan

Dinda Ayu Prasasti^{1*}, Iva Khoiril Mala²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia

²Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang, Jawa Timur, Indonesia

Indonesia Email: prasastidindaayu@gmail.com, ivamala180496@gmail.com

*Corresponding email: prasastidindaayu@gmail.com

Abstrak - Tingginya tekanan dalam dunia perbankan seringkali menjadi faktor utama munculnya stres kerja serta menurunnya produktivitas karyawan. Studi ini dirancang untuk menggali secara mendalam bagaimana konsep *work-life balance* dimaknai oleh para pegawai dalam menghadapi tekanan pekerjaan di industri perbankan. Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi digunakan melalui pengumpulan data dari kuesioner terbuka yang disebarikan via Google Form kepada lima informan yang berasal dari divisi Account Officer lalu Admin Kredit kemudian Recruitment serta Back Office dan juga Customer Service. Temuan analisis mengungkapkan bahwa sumber tekanan kerja bagi para informan berasal dari dua kategori utama yaitu tuntutan eksternal dan beban operasional internal seperti tenggat waktu penyelesaian tugas serta pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia. Para informan memaknai *work-life balance* bukan sekadar pembagian waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi melainkan lebih sebagai kapasitas untuk menjaga ketenangan pikiran serta melepaskan beban kerja di luar jam kerja yang pola penerapannya sangat dipengaruhi oleh kondisi dan peran masing-masing individu terutama status pernikahan. Dalam mengatasi tekanan pekerjaan para informan menerapkan kombinasi antara *problem-focused coping* melalui pembuatan skala prioritas atau *to-do list* dan *emotion-focused coping* seperti pembatasan komunikasi digital di hari libur serta olahraga dan rekreasi sosial seperti nongkrong dan traveling lalu berkumpul bersama keluarga. Berdasarkan hasil temuan ini studi merekomendasikan kepada pihak manajemen untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pemisahan antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi termasuk penerapan hak untuk tidak terhubung dengan tugas kantor di luar jam kerja demi menjaga kesehatan mental karyawan serta mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan.

Kata kunci: Manajemen SDM, Sektor Perbankan, Tekanan Kerja, *Work-Life Balance*.

Abstract - The high pressure in the banking world is often a major factor in the emergence of work stress and decreased employee productivity. This study was designed to explore in depth how the concept of *work-life balance* is interpreted by employees in dealing with work pressures in the banking industry. A qualitative approach with a phenomenological method was used through data collection from an open-ended questionnaire distributed via Google Form to five informants from the Account Officer division, then Credit Admin, Recruitment, Back Office, and also Customer Service. The analysis findings revealed that the sources of work pressure for informants came from two main categories: external demands and internal operational burdens such as task completion deadlines and meeting human resource needs. Informants interpreted *work-life balance* not merely as a division of time between work and personal life but rather as the capacity to maintain peace of mind and release workloads outside of working hours. The pattern of implementation is greatly influenced by the conditions and roles of each individual, especially marital status. In dealing with work pressure, informants applied a combination of *problem-focused coping* through creating a priority scale or *to-do list* and *emotion-focused coping* such as limiting digital communication on holidays as well as sports and social recreation such as hanging out and traveling and gathering with family. Based on these findings, the study recommends that management formulate policies that support the separation of work and personal life, including the right to disconnect from work outside of working hours, to safeguard employee mental health and support the company's sustainable performance.

Keywords: Human Resource Management, Banking Sector, Work Pressure, *Work-Life Balance*.

Pendahuluan

Perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam dunia kerja saat ini menuntut organisasi agar tidak hanya memusatkan perhatian pada pencapaian target bisnis tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan yang merupakan aset strategis perusahaan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia salah satu aspek kesejahteraan karyawan adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal sebagai work-life balance menurut Sedarmayanti (2023). Keseimbangan tersebut dianggap penting karena dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja serta loyalitas dan juga kesehatan fisik serta mental karyawan. Sinambela (2024) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan komitmen organisasi dan efektivitas kerja sehingga work-life balance menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi.

Pola kerja yang semakin kompleks dan perkembangan teknologi digital serta tuntutan untuk selalu cepat merespons berbagai kebutuhan pekerjaan membuat tekanan kerja yang dirasakan karyawan semakin besar pula. Menurut Robbins dan Judge (2022) stres kerja dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi lebih besar dibandingkan kemampuan individu untuk mengatasinya sehingga apabila kondisi ini berlangsung secara terus menerus karyawan berisiko mengalami kelelahan fisik dan emosional serta menurunnya motivasi kerja dan terganggunya hubungan sosial serta kehidupan pribadi. Penggunaan teknologi yang semakin intens dapat menimbulkan technostress yang disebabkan oleh pemanfaatan teknologi secara berlebihan sehingga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin tidak jelas serta kemampuan karyawan untuk menjaga work-life balance menjadi sangat penting guna membantu mengelola tekanan kerja secara lebih efektif menurut Suhardiman dan Saragih (2022).

Sektor perbankan dikenal sebagai salah satu industri yang memiliki tingkat tekanan kerja cukup tinggi karena industri ini sangat bergantung pada kepercayaan nasabah dan kualitas pelayanan serta kepatuhan terhadap regulasi dan pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan perusahaan menurut Kasmir (2021). Karyawan perbankan dituntut untuk bekerja secara cepat dan teliti serta akurat dalam menangani transaksi dan memberikan pelayanan optimal kepada nasabah sehingga selain harus memastikan setiap transaksi berjalan akurat mereka juga dihadapkan pada target penjualan produk perbankan dan batas waktu penyelesaian laporan serta tuntutan menjaga kepuasan nasabah. Karyawan perbankan lebih rentan mengalami tekanan kerja yang dapat memengaruhi keseimbangan antara

kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga di tengah tuntutan pekerjaan pada sektor perbankan work-life balance menjadi salah satu aspek penting yang dapat membantu karyawan menjaga kesehatan mental dan produktivitas kerja menurut Cahyathi dan Riana (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan Bank BRI. Temuan ini selaras dengan hasil studi Paramata et al. (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan work-life balance berbanding lurus dengan penurunan tingkat stres kerja pada karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Penelitian Akbar (2025) mengonfirmasi bahwa work-life balance berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai perbankan sementara studi Susilawati (2024) memperlihatkan bahwa penerapan work-life balance mampu meningkatkan retensi karyawan melalui kepuasan kerja yang lebih tinggi serta stres yang lebih rendah. Meskipun berbagai studi terdahulu menunjukkan adanya research gap berupa dominasi pendekatan kuantitatif yang berfokus pada hubungan work-life balance dengan stres kerja dan kinerja atau retensi karyawan namun belum banyak penelitian yang menyelidiki pengalaman serta pemaknaan karyawan secara mendalam menggunakan pendekatan kualitatif. Padahal pemahaman tentang makna work-life balance sangat krusial untuk mengerti bagaimana karyawan menginterpretasikan keseimbangan hidup dan strategi yang mereka terapkan dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang cara karyawan di sektor perbankan memaknai work-life balance saat menghadapi tekanan kerja serta strategi yang digunakan untuk mengelola tekanan tersebut. Fokus utama studi ini diletakkan pada perspektif subjektif karyawan agar realitas sosial dapat digambarkan secara menyeluruh. Melalui metode fenomenologi dalam pendekatan kualitatif peneliti berusaha menggali pengalaman dan alasan serta interpretasi langsung informan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menurut Sugiyono (2023). Upaya ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk mendukung pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai seperti disampaikan Sedarmayanti (2023). Hasil studi ini dapat memberikan kontribusi teoritis tentang work-life balance dari sisi akademis sekaligus manfaat praktis bagi industri perbankan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup pegawai. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai makna work-life balance perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung tercapainya keseimbangan antara pencapaian target perusahaan dengan kesejahteraan para pegawainya.

Metode

Sebagaimana telah diuraikan dalam bab awal, penelitian ini menerapkan metode kualitatif yang menggunakan pendekatan fenomenologi. Metode kualitatif ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam terhadap makna serta persepsi dan juga pengalaman individu mengenai suatu fenomena sosial yang terjadi dalam kehidupan mereka menurut pendapat Sugiyono (2023). Pendekatan fenomenologi menurut Creswell (2018) digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman hidup yang dialami secara langsung oleh beberapa individu terhadap suatu fenomena tertentu dan untuk mengidentifikasi makna yang mereka bangun dari pengalaman tersebut sementara penelitian ini berfokus pada pengalaman karyawan dalam memaknai work-life balance ketika menghadapi berbagai tekanan kerja di sektor perbankan.

Pendekatan fenomenologi ini dianggap sesuai karena memungkinkan penggalian pengalaman subjektif karyawan mengenai bagaimana mereka memaknai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta strategi yang mereka lakukan untuk menghadapi tekanan kerja. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner terbuka dengan menggunakan Google Form yang berfungsi sebagai sarana wawancara tertulis terstruktur untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman dan pandangan informan terkait work-life balance sedangkan penggunaan platform digital ini dipilih karena memberikan kemudahan dan fleksibilitas bagi informan yang memiliki keterbatasan waktu akibat intensitas kerja di sektor perbankan yang cukup padat sehingga mereka dapat merefleksikan jawaban pada waktu yang sesuai serta memberikan jawaban secara lebih leluasa. Instrumen ini berisi pertanyaan-pertanyaan terbuka yang mencakup pengalaman informan dalam menjaga work-life balance dan sumber tekanan kerja yang dirasakan kemudian strategi yang digunakan untuk mengelola serta mengatasi tekanan kerja dan juga bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi. Untuk melengkapi informasi yang diperoleh peneliti juga melakukan wawancara lanjutan secara singkat melalui media komunikasi personal untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan pandangan informan terkait fenomena yang diteliti. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi tematik yang menggambarkan pengalaman dan perspektif informan sementara penyajian secara tematik dilakukan untuk memudahkan pemahaman terhadap berbagai makna yang dibangun informan mengenai work-life balance dan tekanan kerja yang mereka alami serta memberikan masukan bagi organisasi dalam menyusun kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan dan juga terciptanya lingkungan kerja yang sehat serta berkelanjutan.

Hasil dan Pembahasan

a. Karakteristik Informan

Penelitian ini melibatkan lima orang informan yang merupakan karyawan aktif pada sektor perbankan dengan beragam divisi serta masa kerja yang bervariasi. Data yang diperoleh dari para informan dianalisis melalui pendekatan analisis tematik guna mengidentifikasi tema-tema yang saling terkait dan makna yang muncul dari pengalaman informan terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Demi menjaga kerahasiaan dan privasi informan setiap partisipan dalam penelitian ini menggunakan kode berupa huruf sebagai pengganti identitas asli.

Penelitian ini melibatkan lima orang karyawan perbankan dengan latar belakang pekerjaan yang berlainan. Informan A berusia 26 tahun bekerja sebagai Account Officer atau Marketing dengan masa kerja dua tahun serta berstatus belum menikah. Informan B berusia 25 tahun bekerja sebagai Admin Kredit selama tiga tahun dan telah menikah serta memiliki satu orang anak. Informan C berusia 26 tahun bekerja pada bagian Recruitment dengan pengalaman kerja selama tiga tahun dan berstatus belum menikah. Informan D berusia 31 tahun bertugas pada bagian Back Office atau Operasional dengan masa kerja lima tahun serta telah menikah dan memiliki dua orang anak. Sementara Informan E berusia 27 tahun bekerja sebagai Customer Service selama satu setengah tahun dan berstatus belum menikah.

Keberagaman karakteristik informan baik dari segi usia maupun bidang pekerjaan lalu masa kerja dan juga status pernikahan memberikan pandangan yang berbeda-beda mengenai cara mereka memaknai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menghadapi tekanan kerja di lingkungan perbankan.

b. Deskripsi Tematik Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis terhadap jawaban tertulis kelima informan ditemukan beberapa tema utama yang menggambarkan pengalaman karyawan dalam memaknai work-life balance dan mengelola tekanan kerja di sector perbankan, seperti sumber tekanan kerja, pemaknaan work-life balance, dan strategi adaptasi yang digunakan untuk menghadapi tekanan tersebut. Tema pertama berkaitan dengan sumber tekanan kerja yang dialami oleh informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dirasakan berbeda-beda sesuai dengan karakteristik pekerjaan masing-masing. Informan yang bekerja pada lini pemasaran (marketing) serta pelayanan lini depan (Customer Service) cenderung mengalami tekanan yang berasal dari tuntutan pencapaian target bisnis,

persaingan antarbank, serta ekspektasi nasabah yang tinggi. Kondisi ini direfleksikan secara jelas oleh Informan A selaku Account Officer/Marketing yang memaparkan bahwa tekanan paling berat terletak pada pencapaian target bulanan untuk penyaluran kredit di mana tuntutan harian untuk mencari nasabah baru di tengah persaingan antarbank yang ketat. Tekanan pekerjaan yang dialami karyawan seringkali tidak berhenti begitu jam kerja selesai melainkan terbawa hingga ke kehidupan pribadi karena pekerjaan terus membebani pikiran. Hal serupa dirasakan oleh Informan E yang bekerja sebagai Customer Service di mana tantangan terbesarnya adalah kewajiban untuk menjaga stabilitas emosi saat menghadapi berbagai keluhan dari nasabah setiap hari sambil tetap berusaha mencapai target cross-selling produk perbankan di setiap sesi pelayanan. Karyawan yang bekerja di ranah internal seperti administrasi dan operasional serta rekrutmen umumnya lebih sering menghadapi tekanan yang berasal dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan batas waktu yang cukup ketat. Informan C yang bekerja di bagian Recruitment menjelaskan bahwa ia sering menghadapi tantangan berupa pemenuhan kebutuhan tenaga kerja akibat tingginya angka perputaran karyawan (turnover) di industri perbankan sehingga dituntut untuk berkejaran dengan waktu dalam menemukan kandidat berkualifikasi tepat dalam waktu yang sangat singkat.

Tema kedua berkaitan dengan cara setiap informan memaknai work-life balance dalam kehidupan mereka di mana kondisi kehidupan tanggung jawab sosial dan status pernikahan masing-masing informan sangat mempengaruhi pemaknaan tersebut. Bagi informan yang belum menikah seperti Informan A C dan E keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dimaknai secara fungsional sebagai kesempatan untuk memiliki waktu bagi diri sendiri (me time) serta waktu beristirahat yang cukup dan juga menjalankan hobi atau kegiatan yang disukai tanpa terganggu urusan pekerjaan di luar jam kerja formal. Mereka menilai bahwa keseimbangan tercapai ketika waktu di luar jam kerja benar-benar dapat digunakan untuk kepentingan pribadi tanpa adanya tuntutan pekerjaan yang datang secara tiba-tiba baik dalam bentuk pesan singkat maupun permintaan koordinasi mendadak. Berbeda dengan itu informan yang telah menikah memaknai work-life balance secara lebih mendalam sebagai kemampuan untuk melakukan pembatasan psikologis antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai anggota keluarga di mana salah satu informan menjelaskan bahwa ketika sampai rumah ia berusaha untuk tidak lagi memikirkan target maupun permasalahan pekerjaan di kantor agar dapat memberikan perhatian penuh kepada pasangan dan anak-anaknya. Dengan demikian work-life balance dimaknai sebagai kondisi ketika seseorang mampu menikmati waktu bersama keluarga tanpa terbebani oleh

tekanan pekerjaan yang masih terbawa dari kantor sehingga bagi informan yang telah berkeluarga ketenangan pikiran (peace of mind) setelah jam kerja menjadi salah satu indikator penting dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tema ketiga berkaitan dengan strategi adaptasi atau coping mechanism yang dilakukan oleh informan dalam menghadapi tekanan kerja di mana para informan menerapkan berbagai strategi yang berorientasi pada penyelesaian masalah maupun pengelolaan emosi contohnya dengan mengombinasikan dua bentuk coping yaitu problem-focused coping dan emotion-focused coping. Pada strategi yang berfokus pada masalah yang disebut problem-focused coping para informan berupaya mengatur pekerjaan dengan menyusun skala prioritas tugas harian atau to-do list yang ketat di pagi hari agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif serta tidak menimbulkan lembur. Penerapan strategi berfokus pada informan di bagian admin kredit yang ingin memastikan bahwa seluruh dokumen penting seperti berkas akad dan pencairan kredit dapat diselesaikan dalam jam kerja normal sehingga risiko lembur dapat diminimalkan. Informan lainnya dominan menerapkan strategi berfokus pada pengelolaan emosi yang dikenal sebagai emotion-focused coping untuk mengalihkan pikiran dari beban kerja. Strategi ini dilakukan melalui pembatasan komunikasi dengan penegasan batas komunikasi digital di mana Informan A dan C serta D memilih untuk membatasi diri dan secara sengaja mengabaikan pesan-pesan koordinasi terkait pekerjaan di grup WhatsApp pada hari libur akhir pekan kecuali untuk urusan yang bersifat sangat darurat. Para informan juga melakukan berbagai aktivitas pemulihan seperti olahraga lalu berkumpul atau nongkrong bersama teman kemudian melakukan perjalanan wisata atau travelling singkat di akhir pekan atau dengan memanfaatkan jatah cuti tahunan serta menghabiskan waktu bersama keluarga. Aktivitas tersebut dinilai mampu membantu mengurangi stres dan memulihkan energi serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

- c. Pembahasan : Pemaknaan Work-Life Balance sebagai Strategi Pengelolaan Tekanan Kerja pada Karyawan Perbankan

Hasil penelitian menunjukkan dinamika pengalaman hidup yang dialami oleh kelima informan di atas mengonfirmasi bahwa sektor perbankan memiliki karakteristik lingkungan kerja bertekanan tinggi (high-stress work environment). Tekanan dalam pekerjaan dapat muncul dari berbagai sumber yang berbeda dan sangat tergantung pada karakteristik setiap jenis pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis data dari kuesioner terbuka ditemukan bahwa karyawan di bagian pemasaran serta pelayanan

nasabah cenderung mengalami tekanan yang berasal dari upaya mencapai target bisnis dan tuntutan pelayanan serta ekspektasi nasabah yang tinggi sedangkan karyawan di bagian administrasi operasional dan rekrutmen lebih sering menghadapi tekanan berupa tenggat waktu dan volume pekerjaan yang tinggi serta tuntutan ketelitian dalam menyelesaikan proses administrasi. Temuan ini selaras dengan pernyataan Kasmir (2021) yang mengungkapkan bahwa industri perbankan sebagai sektor jasa memiliki tingkat tuntutan kerja yang tinggi karena harus menjaga kualitas pelayanan dan kepatuhan terhadap regulasi serta pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan. Apabila dianalisis menggunakan teori manajemen SDM modern fenomena ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif di industri perbankan tidak lagi menjadi satu-satunya indikator utama kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2022) dalam teori stres kerja tuntutan target yang agresif dan tingginya tuntutan pelayanan serta batasan waktu operasional merupakan masalah utama yang memicu munculnya kelelahan emosional. Jika kondisi ini dibiarkan berlangsung terus-menerus tanpa adanya pemulihan maka karyawan rentan mengalami penurunan performa dan kejenuhan kerja ekstrem sehingga peran work-life balance menjadi sangat penting sebagai penyangga psikologis bagi karyawan.

Dari sudut pandang fenomenologi pengalaman para informan menunjukkan bahwa work-life balance dimaknai secara berbeda oleh setiap individu sesuai dengan kondisi dan peran sosial yang dimiliki. Informan yang belum menikah cenderung memaknai work-life balance sebagai kesempatan untuk memiliki waktu bagi diri sendiri dan beristirahat serta menjalankan hobi sambil terbebas dari gangguan pekerjaan di luar jam kerja sedangkan informan yang sudah memiliki komitmen keluarga memaknainya sebagai kemampuan untuk memisahkan secara psikologis antara urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Pernyataan Informan D yang menginginkan pemutusan emosi total saat memasuki rumah mencerminkan pendekatan manajemen SDM yang berpusat pada manusia sehingga karyawan memandang work-life balance bukan sekadar pembagian jam yang kaku melainkan hak atas ketenangan pikiran demi menjalankan peran sosialnya secara utuh sebagai orang tua maupun pasangan. Temuan ini menunjukkan bahwa work-life balance tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu tetapi juga dengan kemampuan individu dalam mengelola batas antara peran pekerjaan dan peran pribadi yang sejalan dengan penjelasan Robbins dan Judge (2022) bahwa

keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan sosialnya.

Untuk menjaga keseimbangan hidup tersebut para informan menerapkan strategi adaptasi yang adaptif seperti penggunaan to-do list harian oleh Informan B sebagai bentuk nyata dari problem-focused coping di mana karyawan berusaha menyelesaikan akar penyebab stres dengan meningkatkan efisiensi kerja agar terhindar dari lembur. Mayoritas informan menerapkan emotion-focused coping melalui pemulihan mental yang dilakukan secara fisik seperti traveling atau olahraga dan secara digital melalui digital detox dengan cara mengabaikan WhatsApp grup kantor pada hari libur. Tindakan mandiri karyawan dalam membatasi komunikasi digital di luar jam kerja ini memperlihatkan adanya kesenjangan kebijakan organisasi dalam merespons disrupsi digital karena di era modern batasan ruang kerja dan rumah menjadi kabur akibat kemudahan konektivitas. Jika manajemen bank bersikap kaku dan terus memberikan beban koordinasi di luar waktu kerja resmi maka hal tersebut tidak hanya mencederai kepuasan kerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan angka perputaran kerja. Menurut Priyantono Rudito (2025) organisasi yang ingin berstatus future-ready harus memiliki kelincahan bisnis yang salah satu pilar utamanya adalah kepekaan terhadap kebutuhan adaptasi dan kesehatan mental talenta internalnya sehingga kesejahteraan karyawan yang terjaga melalui pencapaian work-life balance terbukti secara empiris menjadi fondasi penting bagi terciptanya organisasi yang adaptif produktif dan berorientasi masa depan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki peran penting dalam membantu karyawan sektor perbankan mengelola tekanan kerja yang mereka hadapi karena keseimbangan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mengurangi stres tetapi juga membantu individu mempertahankan kesehatan mental kualitas hubungan sosial serta produktivitas kerja. Organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance melalui kebijakan yang fleksibel pengelolaan beban kerja yang proporsional serta budaya kerja yang menghargai kehidupan pribadi karyawan agar kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan organisasi dapat berjalan secara seimbang dan berkelanjutan. Temuan penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian work-life balance pada sektor perbankan dan berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang berfokus pada pengaruh work-life balance terhadap stres kerja atau kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif maka penelitian ini menunjukkan bagaimana karyawan secara subjektif

memaknai work-life balance dalam kehidupan sehari-hari sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman personal karyawan dalam menghadapi tekanan kerja yang tidak selalu dapat dijelaskan melalui data statistik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Makna Work-Life Balance bagi Karyawan dalam Mengelola Tekanan Kerja pada Sektor Perbankan dapat disimpulkan bahwa karyawan perbankan menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi. Sumber tekanan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu tekanan eksternal berupa tuntutan target bisnis serta ekspektasi nasabah atau kandidat yang dialami oleh lini marketing dan Customer Service serta recruitment. Tekanan internal berupa volume kerja yang tinggi dan ketatnya tenggat waktu closing administrasi dialami oleh lini admin kredit dan back office atau operation. Work-life balance dimaknai secara subjektif oleh setiap individu dan sangat dipengaruhi oleh status demografi serta peran sosial karyawan menurut penelitian ini. Bagi karyawan yang belum menikah work-life balance dimaknai sebagai kesempatan untuk memiliki waktu bagi diri sendiri atau me time dan beristirahat serta menjalankan aktivitas di luar pekerjaan tanpa gangguan urusan kantor. Sedangkan bagi karyawan yang telah berkeluarga work-life balance dimaknai secara mendalam sebagai kemampuan untuk memisahkan tekanan pekerjaan dari kehidupan keluarga sehingga dapat menjalankan peran sebagai pasangan maupun orang tua secara optimal agar tidak membawa dampak negatif ke dalam ekosistem keluarga. Kombinasi strategi adaptasi atau coping mechanism diterapkan secara mandiri oleh karyawan perbankan. Manajemen prioritas tugas harian atau to-do list mewujudkan strategi berfokus masalah atau problem-focused coping untuk mereduksi lembur. Pembatasan komunikasi digital di hari libur atau digital detox serta rekreasi fisik seperti olahraga dan nongkrong serta traveling dan berkumpul bersama keluarga mewujudkan strategi berfokus emosi atau emotion-focused coping. Work-life balance memiliki peran penting sebagai mekanisme pengelolaan tekanan kerja pada sektor perbankan menurut penelitian ini secara keseluruhan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan tetapi juga mendukung keberlangsungan kinerja individu maupun organisasi dalam jangka panjang. Pencapaian work-life balance terbukti bukan sekadar pembagian waktu matematis yang kaku melainkan fondasi psikologis krusial untuk mencegah burnout dan menekan angka perputaran

karyawan atau turnover rate serta menjadi pilar penting dalam membangun kelincahan yang future-ready.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran praktis yang dapat direkomendasikan kepada pihak manajemen organisasi perbankan maupun karyawan: 1. Bagi manajemen Organisasi Perbankan; Formulasi Kebijakan Pembatasan Komunikasi Digital (Right to Disconnect): Pihak manajemen perlu merancang regulasi internal formal yang mengatur etika koordinasi digital (seperti pembatasan instruksi kerja non-darurat melalui grup WhatsApp di luar jam kerja resmi atau pada hari libur akhir pekan) guna meminimalkan kaburnya batas ruang kerja dan personal. Evaluasi Proporsionalitas Beban Kerja: Melakukan peninjauan dan penyesuaian berkala terhadap distribusi target kuantitatif dan sistem operasional harian agar tetap realistis, sehingga risiko kelelahan emosional ekstrem pada karyawan dapat ditekan secara preventif. Penyediaan rogram Kesejahteraan Mental (Employee Well-being): Mengingat tingginya tingkat stres industri perbankan, organisasi disarankan memfasilitasi program pemulihan mental yang berkelanjutan, seperti fleksibilitas jatah cuti tahunan yang akomodatif serta penyediaan ruang rekreasi atau program konseling kerja. 2. Bagi Karyawan; Karyawan diharapkan mempertahankan dan meningkatkan kemampuan pengelolaan skala prioritas tugas di pagi hari secara konsisten guna mengoptimalkan waktu kerja efektif dan menghindari penumpukan berkas di sore hari yang memicu kerja lembur. Karyawan disarankan untuk terus melatih ketegasan batasan diri (self-boundary) dalam memisahkan urusan profesional dengan urusan domestik, serta tetap meluangkan waktu secara berkualitas untuk aktivitas recovery fisik maupun sosial demi menjaga kesehatan mental pribadi..

Referensi

- Akbar, B. M. B. (2025). Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan perbankan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v21i2.4890>
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran work life balance memediasi beban kerja terhadap stres kerja karyawan Bank BRI Gatot Subroto Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(9), 1866–1874. <https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i09.p18>
- Paramata, M. R., Yakup, Y., Abdullah, J., & Runtukahu, R. O. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap stres kerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Gorontalo. *Jurnal Dimensi*, 13(2), 443–452. <https://doi.org/10.33373/dms.v13i2.6290>.
- Priyanton, R. (2025). AI menjadi penggerak utama transformasi HR menuju organisasi future-ready. *Majalah SWA*. <https://swa.co.id/read/461422/ai-menjadi-penggerak-utama-transformasi-hr-menuju-organisasi-future-ready>.
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress dan work-life balance pada karyawan: Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i1.255>



Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)

e-ISSN: 2963-3176 Page. 78-89

Vol. 05 No. 03 (2026): Juni 2026

DOI: <https://doi.org/10.9000/jpt.v5i3.2296>

Received: 19 Mei. Revised: 9 Juni. Published: 15 Juni.

Available online at : <https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive>



- Susilawati, M. (2024). Analisis pengaruh praktik work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 6(1). <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.10984>.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Kasmir. (2021). *Manajemen perbankan* (Edisi revisi). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi* (Edisi Indonesia). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.

