

STUDY FENOMENOLOGI *WORK-LIFE BALANCE* DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PNM MEKAAR WATES 2 KABUPATEN KEDIRI

Denta Revina ^{*1}

Heru Sutapa ²

Taufik Akbar ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri Kediri, Indonesia

*e-mail: dentarevina61@gmail.com¹, herusutapa@uniska-kediri.ac.id², taufikakbar@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Work-life balance, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan isu krusial dalam organisasi masa kini, terutama pada sektor keuangan dengan target kerja yang menuntut, beban kerja berat, serta jam kerja yang Panjang. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi work-life balance karyawan PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta menelaah upaya yang diterapkan untuk menjaga keseimbangan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memahami subjektif karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan masih menghadapi kendala dalam mencapai work-life balance, khususnya terkait beban kerja dan keterbatasan fleksibilitas waktu. Meski demikian, peran atasan, dukungan keluarga, menumbuhkan budaya kerja tim yang kolaboratif, memberikan insentif serta fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan, dan merancang kebijakan jam kerja baru, mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan work-life balance yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, kepuasan, dan produktivitas karyawan, serta menjadi faktor strategis dalam membangun keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci : Studi Fenomenologi, Work-Life Balance, Kinerja

Abstract

Work-life balance, defined as the equilibrium between professional and personal life, has become a crucial issue in contemporary organizations, particularly within the financial sector where employees face demanding performance targets, heavy workloads, and extended working hours. This study aims to describe the work-life balance conditions of employees at PNM Mekaar Wates 2, Kediri Regency, identify the factors influencing it, and examine the strategies implemented to maintain such balance in order to enhance employee performance. The research employs a qualitative method with a phenomenological approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and subsequently analyzed descriptively to capture employees' subjective experiences. The findings indicate that employees continue to encounter challenges in achieving work-life balance, especially concerning workload and limited time flexibility. Nevertheless, the roles of supervisors, family support, the cultivation of a collaborative team culture, the provision of incentives and employee well-being facilities, as well as the implementation of new working-hour policies, have collectively contributed to fostering a healthier and more productive work environment. The study concludes that effective management of work-life balance directly contributes to improvements in employee performance, satisfaction, and productivity, thereby serving as a strategic factor in sustaining organizational development.

Keywords: Phenomenological Study, Work-Life Balance, and Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat ini, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya untuk menjamin keberlangsungan bisnis dan pertumbuhan berkelanjutan. Salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan tersebut adalah faktor manusia, yakni karyawan perusahaan. Karyawan harus dapat bekerja dengan baik, namun juga harus mempertimbangkan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, masyarakat, studi dan tanggung jawab lainnya. Oleh karena itu, banyak organisasi berusaha untuk menyeimbangkan

pekerjaan dan kehidupan keluarga (*work-life balance*) untuk memperkuat upaya organisasi dalam mengatasi stres seumur hidup dan untuk merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berharga di pasar yang sangat kompetitif.

Keseimbangan menjadi kunci penting dalam mengembangkan konsep *work-life balance*. Hal ini disebabkan karena setiap orang mempunyai permasalahan dan kebutuhan yang berbeda-beda sehingga menurunkan semangat kerja dan berujung pada menurunnya produktivitas individu tersebut. Schermerhon dalam (Nabila Pamela, 2021) mengatakan *work-kife balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan mereka dan aspek-aspek yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang seimbang.

Rivai dalam (Fajar, 2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Semakin efisien karyawan menyelesaikan tugas, semakin tinggi kualitas kinerjanya. Namun kinerja mereka juga terpengaruhi oleh faktor-faktor tertentu seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu penting untuk memahami peran *work-life balance* dalam kinerja karyawan di sektor keuangan. Sebagai lembaga keuangan milik negara yang berfokus pada pembiayaan ultra mikro, PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri menghadapi beberapa tantangan, karyawan dituntut mencapai target pembiayaan sekaligus mempertahankan kualitas pelayanan kepada nasabah. Hasil pra-survei di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang mempersulit tercapainya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sejumlah studi sebelumnya telah membahas hubungan antara *Work-Life Balance* (WLB) dan kinerja pada sektor perbankan maupun perusahaan swasta. Studi yang dilakukan oleh (Hartono & Perdhana, 2021) bahwa karyawan Bank Gunungan menyadari pentingnya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai dua aspek berbeda namun sama-sama prioritas. Dalam praktiknya, mereka kerap harus memilih prioritas sesuai situasi, sehingga keseimbangan tidak selalu berarti menggabungkan keduanya, melainkan memisahkan dan mengelola secara proporsional tanpa harus saling mengorbankan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Ramdhani & Rasto, 2021) bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja. Namun, riset mengenai *Work-Life Balance* (WLB) pada lembaga keuangan non-bank milik negara seperti PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi pengelolaan *Work-Life Balance* (WLB) dalam organisasi dengan tekanan target yang tinggi.

Berdasarkan hasil dari kegiatan pra-survei yang dilakukan peneliti di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri peneliti menemukan bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan kerja yang mempersulit tercapainya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, seringkali tuntutan pekerjaan mereka yang harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas, yang mampu menyita banyak waktu. Pekerjaan mereka juga sangat menguras tenaga, pikiran, dan waktu, sehingga tidak menemukan kesenangan dalam menjalani keseharian maupun melakukan berbagai aktivitas pada kehidupan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi *Work-Life Balance* (WLB) karyawan PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh, serta menelaah upaya yang dilakukan perusahaan maupun individu dalam mengelola keseimbangan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Studi Fenomenologi

Fenomenologi adalah suatu pendekatan filosofis yang bertujuan untuk menyelidiki pengalaman manusia. Menurut Edmund Husserl, fenomenologi adalah suatu refleksi atas kesadaran dari sudut pandang orang pertama. Fenomenologi hendak menggambarkan pengalaman manusia sebagaimana ia mengalaminya melalui pikiran, imajinasi, emosi, hasrat dan sebagainya (Tumangkeng & Maramis, 2022). Sedangkan menurut Moleong (dalam Tumangkeng and Maramis, 2022:16) fenomenologis mengacu pada kenyataan, atau kesadaran tentang suatu benda secara jelas, memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang yang berada dalam situasi-situasi tertentu, untuk memulainya dengan diam. dapat disimpulkan bahwa fenomenologi adalah pendekatan filosofis yang mempelajari dan menggambarkan pengalaman manusia. Dapat disimpulkan bahwa fenomenologi adalah pendekatan filosofis yang mempelajari dan menggambarkan pengalaman manusia melalui sudut pandang orang pertama, yaitu dari sudut pandang orang yang mengalami peristiwa tersebut secara langsung.

Work-Life Balance (WLB)

Menurut Moorhead dan Graffin dalam (Batara et al., 2024:2235) *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan menurut Frame dan Hartog dalam (Fadilla et al., 2023:126) *work-life balance* berarti karyawan dapat memanfaatkan jam kerja secara fleksibel agar dapat mencapai keseimbangan antara tugas pekerjaan dan berbagai komitmen lainnya, seperti keluarga, hobi, seni atau studi. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga melalui pengelolaan peran yang baik, kepuasan dalam menjalankan peran, minimnya konflik, serta adanya fleksibilitas waktu kerja. Keselarasan ini penting untuk meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan kinerja baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Ada beberapa aspek *work-life balance* menurut Hudson dalam (Batara et al., 2024:2236) adalah

1. Keseimbangan Waktu (*Timel Balance*)

Ini merujuk pada proposi waktu yang dialokasikan seseorang untuk pekerjaan dan keluarga atau aspek lain dalam kehidupan, sehingga menciptakan kesejahteraan antara kedua aspek tersebut.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Ini mengacu pada proporsi keterlibatan mental karyawan dalam memenuhi tuntutan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Ini juga mencakup keseimbangan individu seperti tingkat stres di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Ini mencerminkan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam dan di luar pekerjaan, menunjukkan kenyamanan karyawan dalam keterlibatan mereka dengan kedua aspek tersebut.

Dimensi Work-Life Balance (WLB)

Menurut Fisher, Buger, dan Smith dalam (Hartono & Perdhana, 2021) mengatakan ada empat dimensi pembentuk *Work-Life Balance*, yaitu:

1. Gangguan dari Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi
Artinya sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu waktu dan kualitas kehidupan pribadi seseorang pegawai. Contohnya, tuntutan atau beban pekerjaan dapat membuat seseorang pegawai kesulitan untuk mengalokasikan waktu yang cukup untuk keluarga dan aktivitas pribadi mereka lainnya.
2. Gangguan dari Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan
Merujuk pada sejauh mana *problem* atau gangguan dalam kehidupan pribadi pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan fokus saat bekerja. Misalnya, masalah keluarga atau kehidupan pribadi lainnya dapat mengganggu produktivitas dan konsentrasi di tempat kerja.
3. Peningkatan Kehidupan Pribadi oleh Pekerjaan
Artinya sejauh mana kebahagiaan dan kesejahteraan dalam kehidupan pribadi seseorang pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan kemampuan pegawai tersebut di tempat kerja. Contohnya, suasana hati yang baik di luar pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja di tempat kerja.
4. Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi
Merujuk pada sejauh mana kemampuan dan prestasi di tempat kerja dapat membawa manfaat dan peningkatan kualitas kehidupan pribadi pegawai. Misalnya, kemampuan dan pendapat yang diperoleh dari pekerjaan dapat memungkinkan pegawai untuk menikmati gaya hidup yang lebih baik di luar lingkup pekerjaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance* (WLB)

Menurut Vyas & Shrivastava dalam (Muliawati and Frianto, 2020:609) ada sebelas faktor yang bisa mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi seorang pegawai, yakni termasuk dukungan sosial, tingkat stress seorang pegawai, kebijakan organisasi, jenis pekerjaan, penggunaan teknologi digital informasi, dukungan individu, dukungan dari keluarga, kehidupan sosial, beban kerja yang tinggi, karakteristik individu, dan tingkat pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Ahmad dalam (Batara et al., 2024:2237) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) seseorang, yaitu :

1. Waktu
Berkaitan dengan durasi atau jumlah jam yang dihabiskan oleh seorang pegawai di tempat kerja atau dalam jam kerja.
2. Jadwal
Merupakan serangkaian rencana kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai di dalam dan diluar lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.
3. Kelelahan
Merupakan kondisi di mana kemampuan dan efisiensi seseorang dalam bekerja menurun, serta terjadi penurunan kinerja kerja disertai dengan perasaan lelah.

Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan atau hasil spesifik. Istilah kinerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana keberhasilan dan produktivitas dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Mangkunegara dalam (Widodo & Yandi, 2022) Kinerja itu sendiri yaitu merujuk pada hasil kerja, baik dari segi

kualitas maupun kuantitas, yang berhasil dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Dinc dalam (Foanto et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai erat terkait dengan hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi, yang dievaluasi melalui penilaian kinerja yang mencakup beban pekerjaan. Selain itu, kinerja juga terkait dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja mencerminkan efektivitas, efisiensi, serta kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi melalui pencapaian target dan penyelesaian beban kerja yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi deskriptif. Bogdan dan Taylor dalam (Abdussamad Zuchri, 2021:30) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan atau tertulis dari individu serta perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif menitik beratkan pada pemahaman holistik terhadap latar belakang individu.

Subjek penelitian adalah karyawan PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam aktivitas operasional perusahaan serta kesediaan untuk menjadi informan penelitian.

Data dikumpulkan melalui observasi lapangan secara langsung yang bertempat di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, selain itu juga dilakukan wawancara terstruktur dengan karyawan dan pimpinan, serta dokumentasi terkait aktivitas kerja berupa gambar atau foto. Sebagai tambahan peneliti juga melakukan studi pustaka yang dipakai yaitu mencari data dari literatur buku dan jurnal. Proses pengumpulan data ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi mendalam mengenai keseharian, tantangan, dan strategi yang digunakan karyawan dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Teknik analisis data yang dipakai peneliti yaitu Model Miles and Huberman dalam (Sugiono, 2015) terbagi menjadi beberapa alur yaitu,

1. Pengumpulan data (*Data collection*)

Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan semua data lapangan melalui wawancara dan observasi. Kemudian, data ini dimasukkan ke dalam catatan lapangan, yang berfungsi sebagai dasar pengumpulan data di langkah berikutnya.

2. Reduksi data (*Data reduction*)

Reduksi data adalah penyederhanaan dan penggolongan melalui seleksi, memfokuskan keabsahan data mentah sehingga membentuk informasi menjadi bermakna, sehingga memudahkan dalam menarik kesimpulan.

3. Penyajian data (*Data display*)

Penyajian data yang digunakan pada data kualitatif adalah data yang berbentuk naratif. Penyajian data berupa sekumpulan informasi yang tersusun secara terperinci dan sistematis agar mudah dipahami.

4. Penarikan kesimpulan (*Conclusion/verification*)

Penarikan kesimpulan merupakan tahap paling akhir dalam analisis data yang dilakukan guna melihat setiap reduksi data tetap yang mengaju pada rumusan masalah yang hendak dicapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menemukan beberapa informasi terkait *work-life balance* dan kinerja pegawai PNM Mekaar Wates 2

Wawancara dengan Novia selaku Senior Account Officer (SAO) di PNM Mekaar Wates 2 tentang *work-life balance* sebagai berikut :

“ya, pekerjaan ini cukup menyita waktu pribadi saya mbak jujur, apalagi dikejar target yang belum terpenuhi, dan tanggung jawabnya dalam membina tim. Untuk SAO itu sendiri kan wakil dari KC jadi ya saya ikut turun ke lapangan mendampingi AO untuk verifikasi calon nasabah dan nasabah yang akan melakukan pencairan. Emhhh sedikit susah mbak untuk menyeimbangan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, kita harus pintar-pintar membagi waktu apalagi untuk diri kita sendiri supaya kinerja kita juga tidak menurun, biasanya saya memanfaatkan waktu akhir pekan buat me time atau keluarga untuk merefresh diri saya, tapi jangan harap bisa me time di akhir bulan mbak, hehehe.”

Wawancara dengan Pingky selaku Account Officer (AO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri sebagai berikut

“eee... kalo pendapat saya tentang *work-life balance* di sini agak susah dicapainya mbak apalagi sebagai AO yang setiap hari dikejar target, dan harus turun ke lapangan untuk menagih nasabah yang bermacam-macam karakternya, jadi ya kalo ada nasabah yang ngeselin susah ditagih, mbulet, saya tetep harus memberikan senyum ramah meskipun hati sudah panas ingin mengomeli tapi kadang kalo sudah mentok ya sedikit saya kerasi mbak kalo nggak begitu gamau bayar e. Jadi ya *work-life balance* itu sangat penting bagi kami supaya bersemangat menghadapi para nasabah. Tetapi ya itu tadi agak susah.”

Kemudian, Novia selaku Senior Account Officer (SAO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri juga menambahkan

“iya mbak, sebenarnya di kontrak kerja, jam normalnya itu dari jam 8 pagi sampai jam 4 sore mbak, tapi kenyataannya jam kerja kita itu rata-rata bisa sampe 16 jam itu pas akhir bulan. Kalo untuk biasanya itu ya kurang lebih 14 jam an dan kalau weekend di akhir bulan itu kita masuk di hari sabtu buat closingan, biasanya untuk menagih angsuran yang belum terpenuhi dan memenuhi target, tapi memang hampir di semua sektor perbankan yang mirip seperti PNM jam kerjanya over. Iya, hal ini mempengaruhi waktu pribadi saya mbak.”

Wawancara dengan ibu Tri Agustina selaku Kepala Cabang PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri

“Secara umum mbak, saya merasa waktu untuk keluarga dan aktivitas di luar pekerjaan cukup terbatas. Ya, bisa meluangkan waktu untuk pribadi, saya berusaha meluangkan waktu tersebut, misalnya di hari wekeend gitu mbak.”

Wawancara dengan Pingky selaku Account Officer (AO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri sebagai berikut

“Ada mbak, seperti fasilitas-fasilitas yang disediakan kantor sangat membantu AO yang bekerja di lapangan, yang saya suka itu disini jenjang karirnya ada mbak.”

Wawancara mengenai faktor yang mempengaruhi *work-life balance*,

Wawancara dengan Novia selaku Senior Account Officer (SAO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri tentang faktor yang mempengaruhi *work-life balance*

“Kalau menurut saya mbak, kurangnya fleksibilitas waktu mbak, kita kan di beri target yang harus diselesaikan dan itu nggak sedikit, alhasil kita kelelahan dan keteteran mbak, belum lagi kalau ada nasabah yang ruwet begitu, itu sih yang mempengaruhi mbak.”

Wawancara dengan Pingky selaku Account Officer (AO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri juga menambahkan

“Sebagai AO yang setiap harinya menghabiskan waktu di lapangan, belum lagi ketemu nasabah yang ruwet, molor, yang sering saya temui itu gini mbak, yang seharusnya angsuran sudah masuk di jam 2 siang, tapi ada beberapa nasabah yang belum bisa bayar di jam itu bisanya habis magrib jadi mau nggak mau nunggu setoran itu kan, sampai di kantor bagian FAO nginput daily closing itupun harus menunggu diapprove dulu baru kita bisa pulang.”

Wawancara dengan Bunga selaku Financial Administration Office (FAO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri

“Hmmm, ya itu mbak jam kerja di sini terlalu over, pada saat kita nginput daily closing tuh harus nunggu diapprove dulu dan itu membutuhkan waktu lama mbak, itu sih mbak.”

Wawancara mengenai Upaya untuk mengelola *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan,

Wawancara dengan Pingky selaku Account Officer (AO) di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri

“Emmm peran atasan dan rekan kerja disini alhamdulillah baik-baik mbak, kepala cabang disini sering memberikan motivasi, arahan, ga pernah membedakan kita mbak. Kalau untuk rekan sendiri alhamdulillah tidak saling menjatuhkan, tapi ya ada salah satu karyawan yang kurang disiplin, jadi beban teman yang lain.”

Wawancara dengan ibu Tri Agustina selaku Kepala Cabang PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri,

“Pasti itu mbak, dukungan dari keluarga sangat penting bagi keseimbangan kehidupan kami, di meja briefing itu saya bisa melihat mbak jika ada karyawan yang kurang fokus sama pekerjaannya, wes sudah pasti itu ada masalah dirumah. Di situ saya berusaha terbuka mbak untuk karyawan di sini supaya mereka juga bisa terbuka, tapi dengan bicara empat mata, curhat lah bahasanya mbak menanyakan ada masalah apa supaya mereka menemukan solusi untuk masalahnya juga biar bisa fokus lagi sama pekerjaannya.”

Wawancara dengan ibu Tri Agustina selaku Kepala Cabang PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri,

“Budaya kerja di sini menurut saya mendukung keberhasilan kami sebagai tim. Budaya kerja di sini berorientasi pada pencapaian target, pelayanan yang maksimal kepada nasabah, dan hubungan kekeluargaan mbak. Hal ini membuat saya dan tim jadi lebih disiplin mbak. Namun, di sisi lain jadwal yang padat dan intensitas pekerjaan terkadang menyulitkan untuk sepenuhnya memisahkan waktu kerja dan waktu pribadi mbak.”

“Kalau kebijakan ya mbak, perusahaan sudah berupaya mendukung keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti memberikan cuti, sosialisasi dan workshop, insentif yang besar, perusahaan juga menyediakan mess bagi karyawan, fasilitas yang memadahi seperti motor, uang transportasi, BPJS dll.”

“Ada mbak, rencananya kebijakan baru yang akan diterapkan di tahun depan, yaitu jam kerja dibatasi, jam 8 malam harus sudah closing, untuk meminimalisir jam kerja yang over, itu mbak.”

Pembahasan

***Work-life balance* karyawan PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *Work-life balance* di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan, karena

berpengaruh terhadap kebahagiaan, semangat kerja, produktivitas mereka serta mempererat hubungan dengan keluarga dan teman. Sebaliknya, jika keseimbangan ini tidak tercapai, seseorang berisiko mengalami stres, kelelahan, dan gangguan kesehatan lainnya yang dapat berdampak buruk pada kualitas hidup secara keseluruhan.

Meskipun seluruh informan sepakat bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) itu krusial, tetapi terdapat beberapa tantangan dalam mencapainya. Beban kerja dan waktu kerja yang panjang menjadi kendala utama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), rata-rata jam kerja karyawan berkisar antara 10–12 jam per hari, dan dapat meningkat menjadi 14–16 jam pada akhir bulan atau periode pelaporan. Bahkan, beberapa karyawan masih harus bekerja di akhir pekan untuk memenuhi target pencairan dan penagihan. Selain dikejar target karyawan dengan posisi tertentu (seperti SAO dan AO) menghadapi tanggung jawab tambahan, yaitu menghadapi nasabah yang tidak kooperatif dalam membayar angsuran, misalnya nasabah yang menunda pembayaran hingga malam hari, menyebabkan jam kerja semakin panjang dan fleksibilitas waktu menjadi rendah. Kondisi ini menyebabkan waktu pribadi dan waktu bersama keluarga menjadi sangat terbatas, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan psikologis dan tingkat stres karyawan.

Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* di PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri. Salah satu faktor utama adalah kurangnya fleksibilitas waktu kerja, informan berpendapat bahwa target atau tuntutan kerja yang ditetapkan perusahaan sebenarnya dirancang agar dapat diselesaikan dalam jam kerja karyawan. Namun, pencapaiannya sangat bergantung pada kelancaran pembayaran nasabah, efektivitas manajemen waktu, serta kerja sama tim. Kendala di lapangan sering kali membuat target menjadi lebih sulit untuk dicapai dalam jam kerja yang telah ditentukan, hal ini menyebabkan kelelahan dan kesulitan dalam mengelola waktu. Selain itu, ketika menghadapi nasabah yang sulit (misalnya nasabah yang tidak kooperatif), tekanan kerja semakin meningkat, karyawan harus melakukan door to door untuk menurunkan target harian (PAR). Hal ini memperburuk kondisi psikologis dan fisik, sehingga berdampak pada keseimbangan hidup dan kerja. Selain itu waktu administrasi juga membutuhkan waktu yang lama seperti yang disampaikan oleh Bunga selaku Financial Administration Office (FAO) penginputan daily closing pada sistem harus menunggu approve dan menghabiskan waktu yang lama. Peran keluarga juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi *work-life balance*, dukungan keluarga yang positif dapat membantu seseorang mengelola stres dan mencegah kelelahan di tempat kerja. Namun, konflik dalam keluarga atau hubungan yang kurang harmonis, menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi fokus dan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya tingkat stres yang membuat karyawan kesulitan memisahkan tekanan emosional dari tanggung jawab pekerjaan.

Upaya Untuk Mengelola *Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Upaya yang dilakukan PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, untuk mengelola *work-life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan

1. Peran Keluarga dan Atasan

Dari hasil wawancara ditemukan bahwa peran keluarga yang memberikan dukungan emosional, moral, maupun praktis dapat membantu karyawan mengurangi stres dan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, ketika karyawan merasa didukung oleh keluarganya, mereka cenderung lebih tenang, fokus, dan termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya, konflik atau kurangnya dukungan keluarga dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas. Begitupun peran atasan

di PNM Mekaar Wates 2 cukup signifikan dalam mengelola keseimbangan kerja karyawan. Selain memberi arahan dan motivasi, atasan membantu mencari solusi atas kendala di lapangan serta menciptakan komunikasi yang terbuka melalui pendekatan personal. Sikap empati dan dukungan tersebut membantu mengurangi tekanan kerja, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Budaya Kerja Tim

Seperti yang sudah disampaikan oleh ibu Tri Agustina selaku Kepala Cabang PNM Mekaar Wates 2 budaya kerja mempengaruhi *work-life balance* karyawan dibuktikan dari hasil wawancara ibu Tri Agustina yang menyampaikan bahwa budaya kerja di PNM Mekaar 2 Wates berorientasi pada pencapaian target, pelayanan yang maksimal kepada nasabah, dan hubungan kekeluargaan. Selain itu pendapat lain disampaikan oleh mbak Novia selaku *Senior Account Officer* (SAO) yang memberikan pendapat budaya di PNM Mekaar Wates 2 sangat kolaboratif dan penuh semangat, hal ini mendorong untuk saling mendukung satu sama lain dengan karyawan saling membantu dalam mencapai target tanpa menambah beban individu secara berlebihan.

3. Pemberian Insentif dan Fasilitas

Insentif memiliki peran penting dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) serta kinerja karyawan. perusahaan tidak segan memberikan insentif yang besar kepada karyawannya seperti yang dikatakan oleh ibu Tri Agustina selaku Kepala Cabang PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, sehingga karyawan merasa usaha dan waktu mereka dihargai. Hal ini secara tidak langsung membantu menjaga keseimbangan psikologis antara kerja dan kehidupan pribadi karena karyawan merasa hasil kerja mereka setimpal dengan pengorbanan waktu dan tenaga. Perusahaan juga memberikan fasilitas berupa mess, motor, uang transportasi, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, ruang kerja yang nyaman. Dengan memberikan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Kebijakan Jam Kerja Baru

Untuk mengatasi tantangan jam kerja yang berlebihan, manajemen merencanakan penerapan kebijakan baru yang membatasi jam kerja hingga pukul 20.00 WIB. Kebijakan ini diharapkan dapat meminimalkan lembur yang tidak terkendali, sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan beraktivitas di luar pekerjaan.

Dengan Upaya-upaya tersebut diharapkan karyawan dapat mencapai *work-life balance* dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka tetap produktif, termotivasi, dan mampu bekerja secara optimal. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai *work-life balance* karyawan PNM Mekaar Wates 2 Kabupaten Kediri, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. *Work-life balance* yang baik terbukti mampu meningkatkan kualitas hidup, mengurangi stres, serta mempererat hubungan sosial baik di lingkungan kerja maupun keluarga. Namun demikian, kondisi ideal ini belum sepenuhnya terwujud di PNM Mekaar Wates 2 karena adanya sejumlah hambatan yang cukup kompleks. Faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* di PNM Mekaar Wates 2 meliputi kurangnya fleksibilitas waktu kerja, beban administratif yang tinggi, tekanan target yang bergantung pada perilaku nasabah, serta dukungan

keluarga yang bervariasi. Pekerjaan administratif seperti penginputan *daily closing* yang memakan waktu lama juga memperpanjang jam kerja, sementara kendala di lapangan menambah tekanan emosional. Di sisi lain, dukungan keluarga berperan penting dalam menjaga stabilitas psikologis karyawan, ketika dukungan tersebut berkurang, stres kerja meningkat dan berdampak negatif pada fokus serta kinerja. Upaya manajemen dalam mengelola *work-life balance* menunjukkan adanya komitmen organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan. PNM Mekar Wates 2 Kabupaten Kediri menerapkan berbagai strategi seperti memperkuat peran atasan dan dukungan keluarga, menumbuhkan budaya kerja tim yang kolaboratif dan kekeluargaan, memberikan insentif serta fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan, dan merancang kebijakan jam kerja baru yang membatasi waktu kerja hingga pukul 20.00 WIB. Kebijakan ini diharapkan dapat mengurangi lembur berlebihan dan memberi ruang bagi karyawan untuk beristirahat serta beraktivitas di luar pekerjaan. Dengan penerapan upaya tersebut secara optimal, perusahaan berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. H. Abdussamad Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 125–135. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Hartono, W. S., & Perdhana, M. S. (2021). Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia Di Yogyakarta. *Diponegoro Journal of Economics*, Volume 10(1), 1–16. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nabila Pamela. (2021). *Analisis Work Life Balance (WLB) Pada Pt. Vadhana Internasional Di Duri*. 1(69), 1–81.
- Nevia Anggita Batara P. Dhea Permady Yusuf, K. S., & Ambara', D. rasinan. (2024). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Sarjanawiyata Tamansiswa Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 168–184. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.6112>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. 14.
- Tumangkeng, S. Y. L., & Maramis, J. B. (2022). Kajian Pendekatan Fenomenologi : Literature Review. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 23(1), 14–32.

