IMPLEMENTASI *WORK LIFE BALANCE* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BSI KCP BUKITTINGGI PASAR AUR

Agus Sahputra[1], Gina Havieza Elmizan[2]

[1,2]*Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*
E-mail : [1]agussyahputraa018@gmail.com, [2]ginahaviezaelmizan@uinbukittinggi.ac.id

ABSTRAK

Skripsi berjudul **"Implementasi *Work Life Balance* Dan *Quality Of Work Life* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur"** yang disusun oleh **Agus Sahputra 3322155.** Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek (UIN) Bukittinggi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih belum konsistennya kuantitas kerja karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur pada periode-periode tertentu ketika volume pekerjaan dan target perusahaan meningkat, sehingga sebagian karyawan kesulitan menyelesaikan target secara merata. Kondisi ini berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) khususnya pada aspek keseimbangan waktu serta kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terutama pada aspek beban kerja yang dirasakan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan implementasi *work life balance* dan *quality of work life* pada karyawan BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur, serta menganalisis bagaimana keduanya berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dari aspek kuantitas kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan cabang dan dua orang karyawan bagian marketing sebagai informan utama. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi, serta penarikan kesimpulan yang terus diverifikasi selama proses penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *work life balance* di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur telah diupayakan melalui pengaturan jam kerja, pemahaman atasan terhadap kebutuhan pribadi karyawan, dan pemberian kesempatan istirahat, namun pada periode tertentu karyawan masih mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Quality of work life* tercermin dari lingkungan kerja yang cukup nyaman, hubungan sosial yang baik, dan dukungan pimpinan, meskipun peningkatan beban kerja pada waktu-waktu tertentu masih menimbulkan tekanan bagi karyawan. Secara keseluruhan, *work life balance* dan *quality of work life* berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam hal semangat kerja, tanggung jawab, dan usaha memenuhi target, meskipun kuantitas kerja belum selalu optimal ketika volume pekerjaan meningkat tajam.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Quality Of Work Life,* Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja saat ini, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan yang berkaitan dengan peningkatan target kerja, persaingan usaha, serta tuntutan pelayanan yang semakin tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus mampu bekerja lebih cepat, lebih disiplin, dan lebih produktif. Namun demikian, tingginya tuntutan pekerjaan juga dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan kehidupan kerja yang baik.[1] Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja serta kualitas kehidupan kerja karyawan agar produktivitas kerja tetap terjaga.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith, *Work Life Balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik.[2] Sementara itu, Greenhaus dan Powell menjelaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak terjadi tekanan yang berlebihan pada salah satu aspek kehidupan.[3]

Work Life Balance menjadi penting karena karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, tetapi juga memiliki kehidupan pribadi, keluarga, dan kebutuhan sosial lainnya. Apabila seseorang terlalu fokus terhadap pekerjaan dan mengabaikan kehidupan pribadinya, maka kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis. Sebaliknya, apabila individu mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dengan baik, maka individu tersebut cenderung lebih nyaman, lebih fokus, dan lebih produktif dalam bekerja.[4] Penelitian Banatun Nafis, Arianis Chan, dan Sam'un Jaja Raharja juga menjelaskan bahwa *Work Life Balance* yang baik dapat membantu meningkatkan kenyamanan kerja dan mendukung produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan.[5]

Selain *Work Life Balance*, faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah *Quality of Work Life (QWL). Quality of Work Life* merupakan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dalam lingkungan pekerjaan. *Quality of Work Life* berkaitan dengan kenyamanan kerja, lingkungan kerja, hubungan sosial di tempat kerja, keamanan kerja, hingga kesempatan berkembang yang diberikan perusahaan kepada karyawan.[6] Menurut Wibowo, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan kerja dan menurunkan efektivitas kerja

[1] Wijaya, A., & Lestari, S. (2024). Work-life balance: Kunci kesejahteraan karyawan dan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Book Chapter Series, 4(1), 55–66

[2] Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S., "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 4, 2009, hlm. 441–456, https://doi.org/10.1037/a0016737.

[3] Jeffrey H. Greenhaus dan Gary N. Powell, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment," *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 1, 2006, hlm. 72–92, https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625.

[4] Febrianti, D., & Arifin, Z. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Journal of Employee and Organizational Studies, 4(1), 45–58

[5] Banatun Nafis, Arianis Chan, dan Sam'un Jaja Raharja, "Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 8, No. 1, 2020, hlm. 115–126, https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250.

[6] Pratama, H., & Sari, D. (2025). Analisis pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan media penyiaran. Ebisnis Manajemen, 3(3), 1–15. https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i3.1038

karyawan.[7] Menurut Sedarmayanti, terdapat beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja, serta kesejahteraan pegawai.[8] Mangkunegara, menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, keterampilan, dan kepribadian karyawan, sedangkan faktor eksternal mencakup gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja.[9]

Menurut Richard E. Walton, *Quality of Work Life* merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan melalui lingkungan kerja yang baik, keamanan kerja, kesempatan berkembang, dan hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja.[10] Sementara itu, Cascio menjelaskan bahwa *Quality of Work Life* merupakan persepsi karyawan terhadap kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan fisik maupun psikologis karyawan.[11] Perusahaan yang mampu menciptakan *Quality of Work Life* yang baik akan membantu meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja kurang baik, maka karyawan dapat mengalami tekanan kerja, kelelahan, dan menurunnya motivasi dalam bekerja. Penelitian Titik Nurbiyati juga menjelaskan bahwa *Quality of Work Life* memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pegawai.[12] Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marenda Kurniawati dan Heru Mulyanto menjelaskan bahwa Work Life Balance dan Quality of Work Life memiliki keterkaitan terhadap peningkatan semangat dan produktivitas kerja karyawan.[13] Selain itu, penelitian Ardiansyah dan Surjanti juga menjelaskan bahwa Work Life Balance berkaitan dengan kenyamanan kerja dan komitmen organisasi karyawan.[14]

Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan yang menjadi perhatian utama adalah kuantitas kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti di Bank Syariah Indonesia KCP Bukittinggi Pasar Aur, diketahui bahwa pada kondisi tertentu masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan seluruh target pekerjaan secara merata ketika volume pekerjaan meningkat. Kondisi tersebut

[7] Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hlm. 112.
[8] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm. 265.
[9] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 68.
[10] Richard E. Walton, *Quality of Work Life: What Is It?* (Boston: Harvard University Press, 1975), hlm. 11.
[11] Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 10th Edition (New York: McGraw-Hill Education, 2016), hlm. 95.
[12] Titik Nurbiyati, "Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18, No. 2, 2014, hlm. 246–256, https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10
[13] Marenda Kurniawati dan Heru Mulyanto, "Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 2024, hlm. 29–40, https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1449.
[14] Ardiansyah dan Surjanti, "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 4, 2020, hlm. 1211–1221, https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11177.

biasanya terjadi ketika jumlah pekerjaan bertambah dan target perusahaan mengalami peningkatan pada periode tertentu.[15]

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kenyamanan dan keseimbangan kerja karyawan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* menjadi salah satu hal penting dalam dunia kerja karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.[16] Sementara menurut Hasibuan, faktor yang memengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, motivasi, kompensasi, dan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai.[17]

Sebagian karyawan menyampaikan bahwa peningkatan pekerjaan dan target kerja pada periode tertentu menyebabkan mereka harus lebih fokus menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu pribadi menjadi terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan waktu pada karyawan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus, maka dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan kondisi psikologis karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa *Work Life Balance*, *Quality of Work Life*, dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Implementasi *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Bukittinggi Pasar Aur."

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam bagaimana implementasi *work life balance* dan *quality of work life* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, pengalaman, serta persepsi karyawan secara langsung melalui wawancara dan observasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Work Life Balance*

1. Keseimbangan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan waktu (time balance) pada karyawan BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur sudah cukup baik, meskipun pada kondisi tertentu beberapa karyawan masih mengalami keterbatasan waktu pribadi akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan.

[15] Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(2), 1–10. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007

[16] Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi Z melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Jakarta. (2025). Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, 5(2), 131–149. https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.28

[17] Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 97.

Menurut Fitria, *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga keduanya tidak saling mengganggu dan dapat memberikan kepuasan dalam kehidupan kerja maupun keluarga. Greenhaus dan Allen juga menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya memiliki kondisi emosional yang lebih baik serta lebih produktif dalam bekerja.[18] Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novelia, Syarief, dan Anwar yang menjelaskan bahwa keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi berkaitan dengan kenyamanan serta semangat kerja karyawan.[19]

2. Keseimbangan Keterlibatan

Pimpinan cabang (B.S) menyampaikan bahwa perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak terlalu menekan karyawan, sehingga mereka tetap dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan kerja karyawan melalui komunikasi dan kerja sama yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas dan dukungan perusahaan pada BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur sudah cukup baik, meskipun dalam kondisi tertentu fleksibilitas kerja masih berkaitan dengan tingginya target pekerjaan.

3. Keseimbangan Keputusan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada informan, sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan kondisi work life balance yang mereka jalani saat ini. Hal ini dikarenakan mereka masih dapat mengatur antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasakan kepuasan terhadap kondisi pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kondisi ini sejalan dengan teori Wibowo yang menyatakan bahwa keseimbangan kepuasan merupakan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara bersamaan.

Menurut Handayani, keseimbangan keterlibatan merupakan kemampuan seseorang dalam membagi keterlibatan emosional dan psikologis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut biasanya lebih mampu mengendalikan tekanan kerja sehingga kualitas pekerjaannya tetap terjaga.[20]

Berdasarkan Berdasarkan hasil wawancara dan teori yang digunakan dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan terhadap Work Life Balance pada karyawan BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang merasakan kesulitan dalam membagi waktu ketika target pekerjaan meningkat.

[18] Fitria, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Work Life Balance, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2021), hlm. 49

[19] Jeffrey H. Greenhaus dan Tammy D. Allen, "Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature," dalam *Handbook of Occupational Health Psychology* (Washington DC: American Psychological Association, 2011), hlm. 169.

[20] Handayani, Psikologi Industri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 39.

B. *Quality of Work Life* (QWL)

1. Kompensasi Yang Adil Dan Layak

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dinilai sudah cukup sebanding dengan pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Para karyawan pada umumnya merasa bahwa imbalan yang diterima telah sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik dan dinilai sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan. Meskipun demikian, karyawan masih mengharapkan adanya peningkatan kompensasi agar kesejahteraan mereka dapat lebih meningkat.

2. Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menunjang kualitas kehidupan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, lingkungan kerja di BSI dinilai cukup kondusif serta mampu mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan. Salah satu informan menyampaikan bahwa lingkungan kerja di tempat tersebut dirasakan cukup nyaman, sehingga hal tersebut membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur sudah tergolong cukup aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang baik serta hubungan antar karyawan yang harmonis mampu mendukung kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.

3. Kesempatan Untuk Berkembang

Kesempatan untuk berkembang merupakan salah satu aspek penting dalam *Quality of Work Life*. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, perusahaan dinilai telah memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan diri, meskipun pelaksanaannya masih belum berjalan secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang, namun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan, terutama dalam pemberian pelatihan dan pengembangan kemampuan kerja karyawan.

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cenderung meningkat pada waktu-waktu tertentu, seperti pada saat target kerja harus segera diselesaikan atau ketika volume pekerjaan sedang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja masih dapat ditangani, namun pada situasi tertentu karyawan merasakan tekanan kerja yang lebih besar dibandingkan hari-hari biasa.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur cenderung meningkat pada situasi tertentu, seperti ketika target kerja dan jumlah nasabah meningkat. Meskipun demikian, karyawan

masih berusaha menjalankan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan.

5. Hubungan Sosial Di Tempat Kerja

Hubungan sosial antar karyawan merupakan salah satu faktor yang turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa hubungan kerja di BSI tergolong harmonis, di mana antar karyawan dapat berinteraksi dengan baik serta saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan adanya hubungan yang positif di lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial antar karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur sudah terjalin dengan cukup baik. Adanya komunikasi dan kerja sama yang baik antar karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung kelancaran pekerjaan.

C. Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja

Informan menyampaikan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, karyawan berupaya untuk tetap menjaga kualitas hasil kerja agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dari karyawan terhadap pentingnya menjaga mutu pekerjaan. Sebagaimana diungkapkan oleh informan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki upaya untuk menjaga hasil pekerjaan agar tetap sesuai dengan standar perusahaan. Kesesuaian hasil kerja dengan prosedur yang berlaku menjadi salah satu bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur tergolong cukup baik. Karyawan berupaya menjaga hasil pekerjaan agar tetap sesuai dengan standar perusahaan serta berusaha meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

2. Kuantitas kerja

Salah satu informan menyampaikan bahwa dalam kondisi pekerjaan yang normal, tugas-tugas yang diberikan masih dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang tersedia. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam kondisi kerja yang normal, karyawan masih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Jumlah pekerjaan yang tidak terlalu tinggi membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur pada umumnya sudah cukup baik dalam kondisi kerja normal. Namun, ketika volume pekerjaan meningkat, penyelesaian pekerjaan belum sepenuhnya dapat dilakukan secara maksimal.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan, terutama dalam hal kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar

Aur sudah cukup baik pada kondisi normal. Akan tetapi, pada saat volume pekerjaan meningkat, penyelesaian pekerjaan terkadang mengalami keterlambatan.

4. **Tanggung jawab**

   Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari keseriusan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan serta upaya untuk memenuhi tanggung jawab tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur memiliki rasa tanggung jawab yang cukup baik terhadap pekerjaan yang diberikan. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

5. **Kerja sama**

   Kerja sama antar karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian kinerja yang optimal di dalam Perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama antar karyawan di BSI KCP Bukittinggi Pasar Aur sudah berjalan dengan cukup baik. Antar karyawan saling membantu, berkoordinasi, dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menunjang kelancaran aktivitas kerja di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa:

1. Implementasi Work Life Balance pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Bukittinggi Pasar Aur secara umum sudah berjalan cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan sebagian besar karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan juga telah memberikan dukungan melalui komunikasi kerja yang baik serta kerja sama antar karyawan yang cukup harmonis. Namun, pada kondisi tertentu seperti meningkatnya target pekerjaan, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan waktu karena pekerjaan yang cukup padat menyebabkan waktu istirahat dan waktu bersama keluarga menjadi berkurang.
2. Quality of Work Life yang dirasakan oleh karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Bukittinggi Pasar Aur berada pada kondisi yang cukup baik. Karyawan menilai bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, serta kompensasi yang diberikan perusahaan telah cukup mendukung kenyamanan dalam bekerja.
3. Implementasi Work Life Balance dan Quality of Work Life memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia KCP Bukittinggi Pasar Aur. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan fokus, sedangkan Quality of Work Life yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat serta produktivitas kerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, disarankan dapat terus meningkatkan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, terutama dalam pengaturan beban kerja pada saat target perusahaan meningkat. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan kesempatan pengembangan diri yang lebih baik melalui pelatihan maupun pengembangan karier agar kemampuan dan kualitas kerja karyawan semakin meningkat.
2. Bagi karyawan, disarankan dapat terus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kondisi fisik dan mental tetap terjaga sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja tetap meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dikembangkan kembali dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 68.

Ardiansyah dan Surjanti, "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 4, 2020, hlm. 1211–1221, https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11177.

Banatun Nafis, Arianis Chan, dan Sam'un Jaja Raharja, "Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 8, No. 1, 2020, hlm. 115–126, https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250.

Febrianti, D., & Arifin, Z. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Journal of Employee and Organizational Studies, 4(1), 45–58

Fisher, G. G., Bulger, C. A., dan Smith, C. S., "Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14, No. 4, 2009, hlm. 441–456, https://doi.org/10.1037/a0016737.

Fitria, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Work Life Balance, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2021), hlm. 49

Handayani, Psikologi Industri dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 39.

Jeffrey H. Greenhaus dan Gary N. Powell, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment," *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 1, 2006, hlm. 72–92, https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625.

Jeffrey H. Greenhaus dan Tammy D. Allen, "Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature," dalam *Handbook of Occupational Health Psychology* (Washington DC: American Psychological Association, 2011), hlm. 169.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(2), 1–10. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007

Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 97.

Marenda Kurniawati dan Heru Mulyanto, "Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMABIS: Jurnal*

Ekonomi Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 1, 2024, hlm. 29–40, https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1449.

Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan generasi Z melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Jakarta. (2025). Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, 5(2), 131–149. https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.28

Pratama, H., & Sari, D. (2025). Analisis pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada perusahaan media penyiaran. Ebisnis Manajemen, 3(3), 1–15. https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i3.1038

Richard E. Walton, *Quality of Work Life: What Is It?* (Boston: Harvard University Press, 1975), hlm. 11.

Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm. 265.

Titik Nurbiyati, "Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18, No. 2, 2014, hlm. 246–256, https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10

Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 10th Edition (New York: McGraw-Hill Education, 2016), hlm. 95.

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021), hlm. 112.

Wijaya, A., & Lestari, S. (2024). Work-life balance: Kunci kesejahteraan karyawan dan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Book Chapter Series, 4(1), 55–66