

DAMPAK KOMPETENSI PROFESIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA APARATUR DI DINAS PENDIDIKAN <i>Ismiyati , Hendri Dunan dan Eni Yuliati</i>	1-15
PENGUATAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN NONFORMAL <i>Mitha Clarita Rani , Defrizal dan Tika Oktavia</i>	16-27
DETERMINAN BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DI LINGKUNGAN LAYANAN KESEHATAN <i>Doni Andika Sitepu , Ni Putu Widhia Rahayu dan Ria Apriyani</i>	28-39
TRANSFORMASI DIGITAL DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF FENOMENOLOGIS <i>Dina Lestari Yuliati , Wenny Permata Sari dan Muhammad Zefri</i>	40-48
MODEL PENGARUH KUALITAS KINERJA APARATUR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGELOLAAN ASET PEMERINTAHAN DAERAH YANG EFEKTIF <i>Dwi Utari Ningsih , Tri Lestira P Warganegara dan Ahmad Tri Wibowo</i>	49-61
MODEL PENGUATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI DALAM SEKTOR PEMERINTAHAN <i>Yuli Arieani , M.Oktaviannur dan Rahmadani</i>	62-75
EKSPLORASI FAKTOR PERILAKU KONSUMEN TERHADAP PREFERENSI DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN BENIH JAGUNG NK <i>Kenedhy Kinsyafman , Andala Rama Putra Barusman dan merina Adam</i>	76-93
REKONSTRUKSI STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI TENAGA KERJA DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MODERN <i>Kiki Sanakri , Agus Wahyudi dan Desi Susanti</i>	94-103
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA IBU BEKERJA DI DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG <i>Dewi Restalia , Haninun dan Ahmad Nabil Zam Zam</i>	104-116
DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL SUMBER DAYA MANUSIA <i>Siska Septiani Putri , Tina Miniawati V.Barusman dan Nurichsan</i>	117-131

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 14	Nomor 1	Hal 1– 131	Bandar Lampung Maret 2025	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	---------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 14, Nomor 1 – Maret 2025

DEWAN PENYUNTING

Peninjau (Reviewer)

Anggalia Wibasuri
Angga Febrian
Winda Rika Lestari
Yateno
Ismaul Fitroh
Ahmad Dzul Ilmi Syariffudin
Sekar Wulan Prasetyaningtyas
Abdullah Muksin
Fera Nefianti
Dwi Rorin Maulidin Insana

Penyunting Pelaksana

Yanuaris Yanu Dharmawan
Nova Alvia

Alamat: Jl.
Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:
Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Transformasi Digital dan Implikasinya terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan dalam Perspektif Fenomenologis

Dina Lestari Yulianti, Wenny Peramata Sari², Muhammad Zefri³

^{1,2,3} Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: wenny@ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran teknologi dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dari perspektif subjektif karyawan Bank BNI dengan menekankan pada pengalaman personal yang mereka alami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena tersebut, serta dilaksanakan di Bank BNI dengan melibatkan lima orang karyawan dari berbagai bidang yang memenuhi kriteria sebagai informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan, di mana teknologi mampu meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi sehingga membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan efektif, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan berupa kaburnya batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja, penguatan budaya kerja yang menghargai waktu istirahat, serta kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara optimal. Selain itu, pelatihan dan pembinaan juga menjadi penting untuk memastikan setiap karyawan memiliki perencanaan dan target kerja yang sesuai dengan bidangnya. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa teknologi memiliki peran penting dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan di Bank BNI.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Peranan Teknologi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan kompetitif suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas dan kemampuan individu yang menjalankan aktivitas organisasi tersebut (Gutierrez-Gutierrez *et al.*, 2018). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting, terutama dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi, motivasi, serta kesejahteraan yang memadai untuk mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam pengelolaan administratif, tetapi juga sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja melalui pengembangan potensi individu secara optimal (Djajasinga *et al.*, 2021).

Seiring dengan perkembangan industri perbankan di Indonesia yang semakin pesat, tuntutan terhadap kinerja karyawan juga mengalami peningkatan yang signifikan. Karyawan perbankan dituntut untuk bekerja secara profesional dengan target yang tinggi, waktu kerja yang panjang, serta tekanan pekerjaan yang kompleks. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Ketidakseimbangan tersebut dapat berdampak pada munculnya stres kerja, kelelahan (*burnout*), serta penurunan produktivitas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Kuswati, 2020).

Konsep keseimbangan kehidupan kerja atau *Work-Life Balance* (WLB) menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tidak menimbulkan konflik peran. Keseimbangan ini mencakup aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalani kedua peran tersebut. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesehatan mental yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menyebabkan berbagai permasalahan baik secara individu maupun organisasi, seperti meningkatnya tingkat absensi, penurunan kinerja, hingga tingginya tingkat *turnover* karyawan (Hashim *et al.*, 2022).

Dalam era digital saat ini, perkembangan teknologi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pola

kerja dan kehidupan karyawan. Teknologi telah mengubah cara organisasi beroperasi, mulai dari otomatisasi proses kerja, kemudahan akses informasi, hingga fleksibilitas dalam bekerja melalui sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Di satu sisi, teknologi memberikan kemudahan dan efisiensi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan fleksibel. Namun, di sisi lain, penggunaan teknologi juga dapat menimbulkan tantangan baru, seperti kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat konektivitas yang berlangsung secara terus-menerus (Anshori, 2018).

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa teknologi memiliki peran yang bersifat paradoks dalam memengaruhi *work-life balance* karyawan. Teknologi dapat menjadi alat yang mendukung fleksibilitas kerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan beban kerja dan tekanan psikologis jika tidak dikelola dengan baik (Krishnan & Loon, 2018). Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana teknologi memengaruhi *work-life balance*, khususnya dalam konteks industri perbankan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat tekanan yang tinggi.

Salah satu institusi perbankan yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia adalah Bank BNI. Sebagai bank milik negara yang memiliki jaringan luas dan aktivitas operasional yang kompleks, karyawan Bank BNI dituntut untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Namun, tuntutan kerja yang tinggi tersebut juga berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana karyawan memaknai *work-life balance*, serta bagaimana teknologi berperan dalam membantu atau justru menghambat tercapainya keseimbangan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi dinamika *work-life balance* di lingkungan kerja perbankan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam persepsi, pengalaman, serta strategi yang digunakan oleh karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan di era digital (Wirastuti *et al.*, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada analisis peran teknologi dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan perbankan. Kajian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika *work-life balance* serta implikasinya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan di sektor perbankan.

Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses terstruktur yang berfungsi untuk mengarahkan, mengoordinasikan, serta mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Husaini, 2017). Dalam perspektif ilmu manajemen modern, manajemen tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas pengendalian, tetapi juga sebagai proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang saling terintegrasi (Maulida *et al.*, 2023). Perencanaan menjadi tahap awal dalam menentukan arah organisasi melalui penetapan tujuan dan strategi, sementara pengorganisasian berperan dalam menyusun struktur kerja yang sistematis agar setiap sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal. Selanjutnya, fungsi pengarahan menekankan pada kepemimpinan, komunikasi, serta motivasi untuk memastikan setiap individu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, sedangkan fungsi pengendalian bertujuan untuk mengevaluasi kinerja dan memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan (Barusman, Virgawenda, *et al.*, 2020). Selain itu, manajemen juga memiliki peran penting dalam menciptakan efisiensi penggunaan sumber daya, meningkatkan koordinasi antarunit kerja, serta mendorong inovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Dalam konteks organisasi modern, manajemen tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga pada keberlanjutan organisasi melalui pengelolaan yang adaptif, responsif, dan berbasis pada pengambilan keputusan yang rasional (Barusman *et al.*, 2020). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial dalam mengintegrasikan berbagai fungsi tersebut secara sinergis.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan (Abdullah, 2017). MSDM mencakup berbagai aktivitas yang saling berkaitan, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi dan pemeliharaan hubungan kerja (Husaini, 2017). Dalam paradigma modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai *human capital* yang memiliki nilai strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Fahli, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu karyawan (Pauji & Nurhasanah, 2022). Tujuan MSDM tidak

hanya berfokus pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi, tetapi juga pada penciptaan kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, serta hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan. Selain itu, MSDM juga memiliki peran dalam membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mengembangkan potensi individu melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Dalam era digital dan globalisasi, MSDM dituntut untuk lebih adaptif dengan mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti penggunaan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS), analisis data karyawan, serta pengembangan kompetensi berbasis digital (Hutagalung, 2022). Dengan demikian, MSDM menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas sumber daya manusia secara langsung memengaruhi efektivitas operasional dan daya saing organisasi (Hadis, 2022).

Work Life Balance

Work-Life Balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga keduanya dapat berjalan secara harmonis tanpa menimbulkan konflik yang signifikan (Krishnan & Loon, 2018). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup keseimbangan dalam keterlibatan psikologis serta tingkat kepuasan yang diperoleh dari kedua aspek tersebut. *Work-Life Balance* menjadi semakin penting dalam konteks dunia kerja modern yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, tekanan target, serta perkembangan teknologi yang memungkinkan individu untuk tetap terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja formal (Khavis *et al.*, 2020). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti stres kerja, kelelahan (*burnout*), penurunan kesehatan mental, serta berkurangnya kualitas hubungan sosial, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, penerapan *Work-Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang memengaruhi *Work-Life Balance* meliputi aspek individu seperti kemampuan manajemen waktu dan kondisi psikologis, aspek pekerjaan seperti beban kerja dan fleksibilitas, serta aspek sosial seperti dukungan keluarga dan lingkungan kerja (Hashim *et al.*, 2022). Selain itu, perkembangan teknologi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work-Life Balance*, di mana teknologi dapat menjadi sarana yang mendukung fleksibilitas kerja, namun juga berpotensi mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, diperlukan peran organisasi dalam menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut, seperti fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja, serta budaya kerja yang menghargai waktu pribadi karyawan, sehingga tercipta keseimbangan yang berkelanjutan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi (Nugroho, 2022).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman subjektif individu terhadap suatu fenomena tertentu (Hasan *et al.*, 2022). Pendekatan fenomenologi dipilih karena penelitian ini berfokus pada bagaimana karyawan memaknai peran teknologi dalam membentuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menggali makna pengalaman yang dialami secara langsung oleh informan, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai dinamika *work-life balance* dalam konteks penggunaan teknologi di lingkungan kerja perbankan. Penelitian dilaksanakan pada salah satu institusi perbankan, yaitu Bank BNI Cabang Metro yang berlokasi di Kota Metro, Provinsi Lampung. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa cabang tersebut memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat tuntutan yang tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji fenomena keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, perkembangan teknologi yang intensif dalam sektor perbankan menjadikan lokasi ini sebagai konteks yang tepat untuk mengeksplorasi hubungan antara teknologi dan *work-life balance*.

Informan dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang bekerja di Bank BNI Cabang Metro dengan kriteria tertentu, antara lain memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun, bersedia berpartisipasi secara sukarela, serta memiliki tanggung jawab keluarga seperti telah menikah. Variasi jabatan informan, mulai dari staf hingga tingkat manajerial, dipertimbangkan untuk memperoleh perspektif yang beragam terkait pengalaman kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi. Penentuan jumlah informan dilakukan dengan prinsip saturasi data, yaitu proses pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak lagi menghasilkan temuan baru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan keleluasaan kepada informan dalam mengemukakan pengalaman dan pandangan mereka. Fokus wawancara mencakup persepsi karyawan mengenai *work-life balance*, tantangan yang dihadapi, peran teknologi dalam mendukung atau menghambat keseimbangan tersebut, serta strategi yang digunakan dalam mengelola tuntutan

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk memahami pola aktivitas, interaksi sosial, serta penggunaan teknologi dalam mendukung pekerjaan sehari-hari. Dokumentasi juga digunakan sebagai data pendukung yang meliputi kebijakan perusahaan, laporan kerja, serta dokumen lain yang relevan dengan topik penelitian .

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara sistematis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan peran teknologi dan keseimbangan kehidupan kerja. Proses analisis dilakukan secara berulang untuk memastikan keakuratan dan kedalaman interpretasi terhadap data yang diperoleh . Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menerapkan uji keabsahan melalui teknik triangulasi, baik triangulasi sumber maupun triangulasi metode. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, peneliti juga menjaga kredibilitas data melalui keterlibatan yang cukup lama di lapangan serta melakukan klarifikasi kepada informan terhadap data yang diperoleh . Dalam pelaksanaannya, penelitian ini juga memperhatikan aspek etika penelitian. Setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta persetujuan secara sukarela sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas informan serta memastikan bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Prinsip etika ini penting untuk menjaga kepercayaan informan dan integritas penelitian secara keseluruhan.

Hasil dan Pembahasan

Peranan Teknologi terhadap Work Life Balance

Persepsi karyawan terhadap *work-life balance* (WLB) di Bank BNI Cabang Metro menunjukkan variasi yang cukup beragam, yang dipengaruhi oleh pengalaman individu, posisi pekerjaan, serta kebijakan organisasi yang berlaku. Secara umum, karyawan menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan kerja di sektor perbankan seringkali menjadi hambatan utama. Tekanan target, jam kerja yang panjang, serta beban pekerjaan yang tinggi menyebabkan sebagian karyawan mengalami kelelahan dan kesulitan dalam mengelola waktu secara optimal. Dalam konteks ini, persepsi karyawan terhadap peran teknologi dalam mendukung WLB dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok utama, yaitu karyawan yang merasa terbantu, karyawan yang merasa terganggu, serta karyawan yang berada dalam posisi ambivalen karena merasakan manfaat sekaligus tantangan dari penggunaan teknologi.

Di satu sisi, teknologi dipandang memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penggunaan sistem digital, aplikasi kerja, serta fasilitas kerja jarak jauh memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan efisien. Fleksibilitas kerja yang dihasilkan dari pemanfaatan teknologi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau mengurangi beban perjalanan kerja. Selain itu, teknologi mendukung peningkatan produktivitas, kemudahan akses informasi, efisiensi komunikasi, serta pengurangan beban administratif yang bersifat repetitif. Bahkan, keberadaan aplikasi berbasis kesehatan dan pengembangan diri turut membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan emosional dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Namun demikian, di sisi lain teknologi juga menimbulkan dampak negatif yang tidak dapat diabaikan. Karyawan mengungkapkan bahwa kemudahan akses komunikasi melalui email, pesan instan, dan platform digital justru membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi ini memunculkan ekspektasi untuk selalu terhubung dan responsif, bahkan di luar jam kerja, sehingga berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas waktu istirahat. Selain itu, kelebihan informasi, ketergantungan terhadap teknologi, serta dampak terhadap kesehatan fisik dan mental menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga keseimbangan hidup kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengelolaan teknologi secara bijak, baik oleh individu maupun organisasi, seperti menetapkan batasan waktu kerja, mengatur penggunaan notifikasi, serta penerapan kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, agar manfaat teknologi dapat dioptimalkan tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Teknologi

Efektivitas penggunaan teknologi dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kebijakan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara, kebijakan yang mendorong fleksibilitas kerja seperti pengaturan jam kerja yang lebih adaptif dan penerapan kerja jarak jauh dinilai mampu membantu karyawan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, implementasi kebijakan tersebut belum berjalan secara optimal. Beberapa informan mengungkapkan

bahwa fleksibilitas kerja sempat diterapkan pada masa pandemi, tetapi setelah kondisi kembali normal, kebijakan tersebut tidak lagi diberlakukan secara konsisten. Selain itu, karakteristik pekerjaan di sektor perbankan yang menuntut koordinasi intensif dan pelayanan langsung kepada nasabah menjadi kendala utama dalam penerapan sistem kerja fleksibel, sehingga pemanfaatan teknologi belum sepenuhnya mampu menggantikan kebutuhan interaksi tatap muka.

Selain kebijakan perusahaan, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas teknologi dalam mendukung *work-life balance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang berkembang masih cenderung menuntut karyawan untuk selalu siap siaga dalam menjalankan tugas, bahkan di luar jam kerja formal. Tuntutan pencapaian target serta kebutuhan untuk memberikan pelayanan optimal kepada nasabah, baik secara langsung maupun melalui media digital, menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun teknologi memberikan kemudahan akses dan fleksibilitas, budaya organisasi yang menekankan kesiapsiagaan tinggi justru berpotensi mengurangi manfaat teknologi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja.

Kemampuan individu dalam mengelola waktu turut menentukan keberhasilan pemanfaatan teknologi dalam mendukung *work-life balance*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik cenderung lebih mampu memanfaatkan teknologi secara efektif tanpa mengganggu kehidupan pribadi. Perusahaan juga telah berupaya meningkatkan kompetensi ini melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan yang mencakup aspek kepemimpinan, manajemen waktu, perencanaan kerja, hingga etika dan pelayanan. Upaya tersebut dinilai penting dalam mendukung peningkatan kapasitas karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja berbasis teknologi, sekaligus menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi.

Strategi Karyawan dalam Menjaga Work Life Balance

Strategi karyawan dalam menjaga *work-life balance* menunjukkan adanya kesadaran yang semakin tinggi terhadap pentingnya pengelolaan waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara, salah satu upaya utama yang dilakukan adalah mengatur prioritas kerja secara sistematis. Karyawan berusaha menyusun alur pekerjaan dengan menentukan skala prioritas, terutama dengan mendahulukan tugas yang bersifat mendesak dan memiliki tingkat urgensi tinggi. Pendekatan ini memungkinkan pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih cepat dan terarah, sehingga meminimalkan potensi penumpukan tugas yang berujung pada lembur atau membawa pekerjaan ke rumah. Selain itu, pengelolaan prioritas juga membantu karyawan untuk bekerja lebih fokus dan terorganisir, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan demikian, karyawan memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memisahkan peran kerja dan kehidupan pribadi, serta dapat memberikan perhatian yang lebih berkualitas terhadap keluarga dan aktivitas di luar pekerjaan.

Selain pengaturan prioritas, strategi lain yang diterapkan adalah penyusunan jadwal kerja yang jelas dan terstruktur. Karyawan menyadari bahwa perencanaan waktu yang baik merupakan kunci dalam menjaga keseimbangan hidup. Oleh karena itu, mereka menetapkan jadwal kerja harian yang mencakup pembagian waktu antara tugas pekerjaan, waktu istirahat, serta aktivitas pribadi. Dengan adanya jadwal yang terorganisasi, karyawan dapat mengontrol ritme kerja sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja (*overload*) maupun keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Jadwal kerja juga berfungsi sebagai panduan dalam mengatur disiplin waktu, sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan tanpa mengganggu waktu pribadi. Lebih jauh lagi, perencanaan yang matang membantu karyawan mengantisipasi adanya pekerjaan yang bersifat mendadak atau bersamaan, sehingga dapat diminimalisir dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen waktu yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya kondisi kerja yang lebih sehat dan terkontrol.

Komunikasi yang terbuka dengan atasan serta pemanfaatan teknologi secara bijak menjadi faktor pendukung yang sangat penting dalam menjaga *work-life balance*. Karyawan secara aktif melakukan koordinasi dengan pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan, terutama ketika menghadapi kendala atau membutuhkan keputusan strategis. Komunikasi yang baik memungkinkan terciptanya keselarasan antara harapan organisasi dan kemampuan karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan meminimalkan kesalahan. Selain itu, keterbukaan dalam berkomunikasi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan kebutuhan terkait fleksibilitas kerja. Di sisi lain, teknologi dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan mempercepat penyelesaian pekerjaan, seperti penggunaan aplikasi digital, sistem kerja berbasis komputer, hingga kecerdasan buatan. Namun demikian, karyawan juga menyadari bahwa penggunaan teknologi yang tidak terkontrol dapat mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, mereka berupaya menerapkan batasan yang jelas, seperti mematikan perangkat kerja atau tidak mengakses aplikasi pekerjaan di luar jam kerja. Dengan mengombinasikan komunikasi yang efektif dan penggunaan teknologi yang bijak, karyawan mampu menciptakan keseimbangan yang lebih sehat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas hidup, kesehatan mental, serta peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pembahasan

Implikasi Positif Teknologi terhadap Work Life Balance

Pemanfaatan teknologi dalam lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Salah satu dampak utamanya adalah meningkatnya fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja, di mana karyawan tidak lagi terikat secara penuh pada ruang dan jam kerja konvensional, sehingga mereka dapat menyesuaikan aktivitas profesional dengan kebutuhan personal secara lebih proporsional. Kondisi ini berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja serta kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, penerapan teknologi digital seperti sistem otomatisasi dan perangkat lunak manajemen kerja turut meningkatkan efisiensi operasional, karena mampu mengurangi beban tugas administratif yang bersifat rutin dan memakan waktu, sehingga karyawan dapat lebih memfokuskan energi dan perhatiannya pada pekerjaan utama yang bersifat strategis. Di sisi lain, kemajuan teknologi juga memperkuat aspek komunikasi dan kolaborasi antarindividu maupun tim kerja melalui berbagai platform digital, yang memungkinkan pertukaran informasi berlangsung secara cepat, akurat, dan tidak terbatas oleh jarak. Hal ini menjadikan proses kerja lebih efektif meskipun tidak selalu dilakukan secara tatap muka di kantor, sehingga mendukung terciptanya sistem kerja yang lebih adaptif dan seimbang.

Implikasi Negatif Teknologi terhadap Work Life Balance

Keterhubungan yang berlebihan dengan pekerjaan menjadi salah satu konsekuensi dari pemanfaatan teknologi di lingkungan kerja modern. Meskipun teknologi mempermudah komunikasi dan akses informasi, intensitas penggunaan email, pesan instan, serta aplikasi kerja secara terus-menerus membuat karyawan kesulitan untuk benar-benar melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan, sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis. Kondisi ini diperparah dengan meningkatnya ekspektasi produktivitas akibat kemudahan akses teknologi, di mana karyawan dituntut untuk selalu responsif dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. Tekanan tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan risiko kelelahan kerja (*burnout*). Selain itu, penggunaan perangkat digital secara berkelanjutan juga menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur, sehingga karyawan sulit menentukan waktu istirahat yang berkualitas. Ketidakjelasan batas ini pada akhirnya dapat memicu stres berkepanjangan, karena individu merasa selalu berada dalam kondisi siap bekerja meskipun berada di luar jam kerja formal.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Teknologi

Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas penggunaan teknologi dalam mendukung keseimbangan hidup kerja antara lain kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan kemampuan manajemen waktu karyawan. Kebijakan perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang fleksibel dan program kerja dari rumah, sangat membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan hidup kerja. Namun, budaya kerja yang menuntut karyawan untuk selalu siap bekerja, bahkan di luar jam kerja, dapat mengurangi efektivitas teknologi dalam mendukung keseimbangan hidup kerja.

Strategi Organisasi dalam Mengoptimalkan Work Life Balance

Upaya organisasi dalam mendukung terciptanya *work-life balance* dapat diwujudkan melalui berbagai kebijakan strategis yang terintegrasi. Salah satunya adalah penerapan fleksibilitas kerja, seperti sistem kerja jarak jauh maupun pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, sehingga karyawan memiliki kendali yang lebih besar dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi. Selain itu, organisasi juga perlu menetapkan batasan yang jelas terkait penggunaan teknologi di luar jam kerja, misalnya dengan membatasi akses terhadap email atau aplikasi pekerjaan, agar karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup dan tidak terus-menerus terhubung dengan pekerjaan. Di sisi lain, penyediaan program kesejahteraan karyawan menjadi langkah penting dalam mendukung kesehatan fisik dan mental, seperti melalui pelatihan pengelolaan stres, praktik *mindfulness*, maupun layanan konseling. Tidak kalah penting, organisasi juga perlu memberikan edukasi dan pelatihan terkait *work-life balance*, khususnya dalam hal manajemen waktu yang efektif serta pengelolaan penggunaan teknologi secara bijak, sehingga karyawan mampu menghindari keterlibatan kerja yang berlebihan dan dapat menjalani kehidupan yang lebih seimbang serta produktif.

Penutup

Kesimpulan

1. Teknologi berperan penting dalam memengaruhi *work-life balance* karyawan Bank BNI Cabang Metro. Penggunaannya mampu meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi kerja, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan berupa kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Keseimbangan hidup kerja yang optimal memerlukan dukungan kebijakan organisasi yang fleksibel serta budaya kerja yang menghargai waktu istirahat. Selain itu, kemampuan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif menjadi faktor kunci agar teknologi dapat dimanfaatkan tanpa mengganggu kesejahteraan.
3. Pelatihan dan pembinaan perlu diberikan agar karyawan mampu menyusun perencanaan dan target kerja secara tepat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan bidang masing-masing.

Saran

1. Pengembangan Kebijakan Fleksibilitas Kerja
Perusahaan perlu menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan dan sistem kerja jarak jauh. Langkah ini membantu karyawan mengatur waktu secara lebih efektif serta mengurangi tekanan kerja.
2. Peningkatan Program Kesejahteraan Karyawan
Organisasi dapat memperkuat program kesejahteraan, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan mental dan pengelolaan stres. Program ini berperan dalam membantu karyawan menghadapi beban kerja dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja.
3. Pembentukan Budaya Kerja yang Mendukung
Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang menghargai keseimbangan hidup, seperti memberikan waktu istirahat yang cukup dan membatasi tuntutan pekerjaan di luar jam kerja, sehingga karyawan dapat menjaga kondisi fisik dan mentalnya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Anshori, S. (2018). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Sebagai Media Pembelajaran. *“Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKn Dan Sosial Budaya,”* 2(1), 88–100.
- Barusman, A. R. P., Nurdiawansyah, Warganegara, T. L. P., & Mega, S. A. (2020). Influence of Company Characteristics on Carbon Disclosure Emissions on Manufacturing Companies in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(6), 1423–1431
- Barusman, A. R. P., Virgawenda, T., & Arwis, Y. A. (2020). Factors that Effect the Level of Consumers Loyalty for Budget Hotel in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1).
- Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Leonardo Sari, A., Lianto Rihardi, E., Transportasi Darat Indonesia, P., Sunan Gunung Djati, U., & Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, S. (2021). *Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry*.
- Fahli, A. (2023). Tindakan Polisi Resort Lamongan Dalam Peningkatan Manajemendan Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Bintara Untuk Membangun Citra Kepolisian Republik Indonesia. *Sivis Pacem*, 1(2), 195–221.

- Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(1), 43–66. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387>
- Hadis, F. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 06–120.
- Hasan, M., Tuti Khairani, H., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Rakhman, C. U., Paskalina Widiastut, R., Inanna, I., Mattunruang, A. A., Nursaeni, N., Yusriani, Y., Nahriana, N., Silalahi, D., Hasyim, S. H., Rahmat, A., Ulfah, Y. F., & Arisah, N. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*.
- Hashim, A., Firdaus, M., & Sabri, M. (2022). *The Relationship Between Work-Life Balance And Employee Retention*. <https://www.researchgate.net/publication/362249880>
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Khavis, J. A., Krishnan, J., Adams, T., Atasoy, H., Basu, S., Byzalov, D., Dong, Y., Fargher, N., Goldman, N., Krishnan, J., Lee, I., Liang, Y., Ma, X., Maex, S., Macnaughton, M., Rajskey, E., Su, B., & Wang, W. (2020). *Employee Satisfaction and Work-Life Balance in Accounting Firms and Audit Quality*.
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and *Work-Life Balance* on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Maulida, Y. A., Arif, D., Batara, I., Barusman, M. Y. S. B., & Barusman, A. R. P. (2023). The Impact Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance at TVRI Lampung. *International Seminar & Workshop*.
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012–018. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 82–92. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Wirastuti, S., R, I. K., Eryanto, H., Susono, J., & K, A. (2020). The Effect of Work Load and Quality Work Life on the Performance Of Police Members in Indonesian Police Headquarters Korlantas

with Job Satisfaction as Intervening Variables. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(3), 142–163. <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i3.85>