



Manajemen Waktu dalam Menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) pada Karyawan Milenial Bank BTN KCP RS Kandou

DELOVINA KEZKEREN N. MENDE¹, MELISSA MARHET FLORENCIA
WATURANDANG²

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

²Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

¹delovinakezkeren@gmail.com, ²melissawaturandang@iaknmanado.ac.id

*082188236730

Artikel history

Received	Revised	Accepted	Published
Kata Kunci : <i>Work-life balance</i> , Manajemen Waktu, Konflik Peran, Karyawan Milenial	Abstrak Keseimbangan kehidupan kerja (<i>work-life balance</i>) menjadi isu penting bagi karyawan perbankan, khususnya karyawan milenial yang dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi dan ritme kerja yang padat. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk memahami permasalahan <i>work-life balance</i> yang berkaitan dengan manajemen waktu pada karyawan milenial Bank BTN KCP RS Kandou. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Subjek penelitian dipilih secara purposive dari karyawan milenial. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara semi-terstruktur selama kegiatan magang, kemudian dianalisis menggunakan kerangka <i>Conflict Theory</i> untuk memahami konflik peran yang dialami karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam menjaga <i>work-life balance</i> akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta belum optimalnya keterampilan manajemen waktu. Kondisi tersebut memunculkan konflik peran berbasis waktu, tekanan psikologis, serta kesulitan dalam memisahkan peran kerja dan kehidupan pribadi. Intervensi psikoedukasi manajemen waktu menunjukkan peningkatan pemahaman karyawan mengenai pentingnya pengelolaan waktu sebagai langkah awal dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan keterampilan manajemen waktu berperan penting dalam membantu karyawan mencapai <i>work-life balance</i> yang lebih adaptif dan berkelanjutan.		
*Corresponding Author: DELOVINA KEZKEREN N. MENDE¹ Email : delovinakezkeren@gmail.com MELISSA MARHET FLORENCIA WATURANDANG² Email : melissawaturandang@iaknmanado.ac.id			

Delovina Kezkeren N. Mende, Melissa Marhet Florencia Waturandang. Manajemen Waktu dalam Menjaga Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) pada Karyawan Milenial Bank BTN KCP RS Kandou. (2025). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 1 (3), 175-181.

Diterima: 05 September, 2025; **Disetujui:** 05 November, 2025; **Dipublikasikan:** 31 Desember, 2025

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan kondisi dimana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak saling mengganggu. *Work-life balance* menjadi isu penting dalam dunia kerja modern karena

berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah serta kinerja kerja yang lebih optimal (Schabracq et al., 2003). Salah satu faktor utama yang memengaruhi tercapainya *work-life balance* adalah kemampuan manajemen waktu. Manajemen waktu merujuk pada kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan memanfaatkan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi (Hidayanto, 2023). Dalam manajemen waktu, diperlukan tekad dalam mengikuti semua perencanaan dan tidak boleh menyia-nyaiakan waktu meskipun waktu yang singkat. Ketidakmampuan dalam mengelola waktu dengan baik dapat menyebabkan tumpang tindih peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya memicu konflik peran dan kelelahan kerja (Silalahi, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sektor perbankan merupakan salah satu sektor dengan tingkat tuntutan kerja yang tinggi. Jam kerja yang panjang, target kinerja, serta tuntutan pelayanan nasabah sering kali menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Maszura et al., 2025). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sofianaa dkk (2025) menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan perbankan berkaitan dengan beban kerja dan tuntutan kinerja yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja yang tinggi serta ekspektasi organisasi terhadap pencapaian kinerja berpotensi membatasi waktu personal karyawan, sehingga memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam kondisi tersebut, karyawan yang tidak memiliki strategi pengelolaan waktu yang jelas berisiko mengalami perluasan waktu kerja ke luar jam kerja formal, yang pada akhirnya dapat mengurangi waktu istirahat dan interaksi sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Salim dkk (2025) yang menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja, karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara efektif cenderung mengalami tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih optimal. Temuan serupa juga dijelaskan oleh Shaikh dkk (2023) bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan perbankan berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian tersebut menekankan bahwa perilaku manajemen waktu, seperti penetapan prioritas, perencanaan pekerjaan, dan keteraturan dalam aktivitas kerja, berperan penting dalam membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Namun berdasarkan pengamatan di Bank BTN KCP RS Kandou selama pelaksanaan kegiatan magang, kondisi keseimbangan kehidupan kerja karyawan belum sepenuhnya tercapai secara optimal, khususnya pada karyawan milenial. Dalam praktiknya, karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang cukup padat, seperti pencapaian target, penyelesaian administrasi,

serta pelayanan kepada nasabah yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan. Situasi tersebut membuat sebagian karyawan harus memanfaatkan waktu kerja secara intensif, bahkan dalam beberapa kondisi pekerjaan masih berlanjut di luar jam kerja formal. Akibatnya, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kurang jelas, sehingga waktu untuk beristirahat maupun berinteraksi sosial menjadi terbatas.

Selain itu, meskipun sebagian karyawan telah menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, belum semua karyawan memiliki strategi manajemen waktu yang terstruktur. Beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menetapkan prioritas pekerjaan, mengatur tempo kerja, serta membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal, yang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan tekanan psikologis apabila berlangsung secara terus-menerus.

Berdasarkan kondisi tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan Bank BTN KCP RS Kandou yang berkaitan dengan kemampuan manajemen waktu, serta menganalisis faktor-faktor penyebab ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya dalam hal pengaturan prioritas, batas waktu kerja, dan pembagian peran kerja dan keluarga. Selain itu, penelitian ini diarahkan untuk menjadi dasar perancangan intervensi psikologis berupa psikoedukasi manajemen waktu sebagai upaya meningkatkan keterampilan pengelolaan waktu karyawan agar mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja secara lebih adaptif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami permasalahan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan manajemen waktu pada karyawan milenial di Bank BTN KCP RS Kandou. Subjek penelitian berjumlah 2 karyawan milenial yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dalam aktivitas operasional dan relevansi dengan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara semi-terstruktur selama pelaksanaan kegiatan magang untuk menggali pengalaman karyawan terkait pengelolaan waktu kerja dan kehidupan pribadi. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengacu pada kerangka teori dari *work-life balance* yaitu *conflict theory*, dengan mengaitkan temuan lapangan pada aspek-aspek manajemen waktu, seperti pengaturan prioritas, batas waktu kerja, dan pembagian peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, penelitian ini dilanjutkan dengan perancangan dan pelaksanaan intervensi psikologis berupa psikoedukasi manajemen waktu yang

disesuaikan dengan permasalahan yang ditemukan, sebagai upaya mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang lebih adaptif.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara semi-terstruktur yang dilakukan di Bank BTN KCP RS Kandou, dapat diketahui bahwa karyawan milenial masih mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), terutama yang berkaitan dengan pengelolaan waktu. Permasalahan ini muncul seiring dengan tingginya tuntutan pekerjaan, ritme kerja yang padat, serta belum adanya strategi manajemen waktu yang diterapkan secara konsisten oleh karyawan dalam keseharian kerja mereka. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar waktu kerja karyawan dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas operasional dan administratif yang berlangsung secara terus-menerus. Intensitas pekerjaan yang tinggi membuat waktu istirahat menjadi terbatas, bahkan menjelang akhir jam kerja formal, karyawan masih terlihat aktif menyelesaikan pekerjaan atau merespons komunikasi terkait pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kurang jelas, sehingga aktivitas kerja kerap berlanjut di luar jam kerja yang telah ditetapkan.

Temuan observasi tersebut diperkuat melalui hasil wawancara, dimana karyawan mengungkapkan bahwa tuntutan pencapaian target sering kali membuat mereka pulang lebih larut dan masih harus memikirkan atau menyelesaikan pekerjaan di rumah. Selain itu, komunikasi pekerjaan seperti pesan dari atasan maupun nasabah masih berlangsung di luar jam operasional kantor. Situasi ini berdampak pada berkurangnya waktu istirahat dan waktu berkualitas bersama keluarga, sehingga memunculkan konflik antara peran sebagai pekerja dan peran dalam kehidupan pribadi. Jika ditinjau menggunakan *Conflict Theory* dari Greenhaus dan Beutell, kondisi tersebut mencerminkan adanya *time-based conflict*, yaitu konflik yang muncul akibat keterbatasan waktu dalam menjalankan berbagai peran secara bersamaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Waktu dan energi yang lebih banyak dicurahkan untuk pekerjaan secara langsung mengurangi kesempatan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga keseimbangan kehidupan kerja menjadi terganggu.

Selain konflik berbasis waktu, hasil asesmen juga menunjukkan adanya *strain-based conflict*. Tekanan kerja yang tinggi berdampak pada kondisi psikologis dan fisik karyawan. Salah satu karyawan mengungkapkan keluhan fisik seperti sakit kepala dan gangguan lambung hingga harus menjalani perawatan medis, sementara karyawan lainnya mengalami kecenderungan *overthinking* pada malam hari yang memengaruhi kualitas hubungan interpersonal di rumah. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkelola dengan baik tidak berhenti di lingkungan kerja, tetapi terbawa hingga ke ranah kehidupan pribadi dan

memperparah ketidakseimbangan kehidupan kerja. Lebih lanjut, konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*) juga tampak dalam kehidupan karyawan. Pola perilaku kerja yang menuntut ketegasan, kecepatan, dan orientasi pada target sering kali terbawa ke dalam kehidupan keluarga. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan transisi peran dari pekerja profesional ke peran keluarga, yang tercermin dari munculnya perilaku mudah tersinggung, kurang sabar, serta menurunnya kualitas interaksi dengan pasangan maupun anak (Mulawarman et al., 2025).

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atiqah (2025), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya dipahami sebagai pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga sebagai kemampuan individu dalam mengelola batasan peran kerja dan memenuhi kebutuhan psikologisnya. Penelitian tersebut menemukan bahwa jam kerja yang panjang, tuntutan lembur, struktur organisasi yang ketat, serta kurangnya fleksibilitas jadwal menjadi hambatan utama dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Untuk menghadapi kondisi tersebut, karyawan menerapkan strategi seperti manajemen waktu, penetapan prioritas, dan komunikasi sebagai upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesesuaian temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa konflik peran yang dialami karyawan perbankan sangat berkaitan dengan keterbatasan keterampilan manajemen waktu dan ketidakjelasan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Bank BTN KCP RS Kandou sebenarnya telah memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga *work-life balance*. Namun, kesadaran tersebut belum diiringi dengan penerapan strategi manajemen waktu yang terstruktur dan berkelanjutan. Karyawan cenderung berusaha menyelesaikan sebanyak mungkin pekerjaan dalam satu waktu untuk menghindari penumpukan tugas, tetapi strategi ini justru mempersempit waktu pribadi dan meningkatkan kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan utama bukan terletak pada rendahnya motivasi, melainkan pada keterbatasan keterampilan dalam menetapkan prioritas, mengatur tempo kerja, serta membangun batas waktu kerja yang sehat.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, dilakukan intervensi psikologis berupa psikoedukasi manajemen waktu melalui pemberian leaflet. Hasil intervensi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesadaran karyawan mengenai pentingnya pengelolaan waktu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan memberikan respons positif dan menunjukkan ketertarikan untuk mencoba strategi sederhana seperti penentuan prioritas, time blocking, dan pengaturan waktu istirahat. Meskipun perubahan perilaku belum dapat dievaluasi secara jangka panjang karena keterbatasan waktu saat melakukan penelitian,

intervensi ini menjadi langkah awal yang relevan dalam membantu karyawan mengelola tuntutan kerja secara lebih adaptif.

Secara keseluruhan, hasil dan diskusi ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja pada karyawan milenial Bank BTN KCP RS Kandou dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan serta belum optimalnya keterampilan manajemen waktu. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan berupa penguatan keterampilan manajemen waktu dan dukungan organisasi agar karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih sehat dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan milenial Bank BTN KCP RS Kandou dapat dipahami secara jelas melalui keterkaitannya dengan kemampuan manajemen waktu. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa keterbatasan dalam mengatur prioritas, menetapkan batas waktu kerja, serta membagi peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap munculnya konflik peran yang berdampak pada kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini telah mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi ketidakseimbangan kehidupan kerja serta peran penting manajemen waktu dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk memperkuat keterampilan manajemen waktu karyawan, baik melalui kesadaran individu maupun dukungan dari organisasi. Karyawan diharapkan dapat mulai menerapkan pengelolaan waktu yang lebih terencana dan realistis, sementara organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya melalui edukasi manajemen waktu dan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut efektivitas intervensi manajemen waktu secara jangka panjang dengan melibatkan subjek yang lebih luas agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai upaya peningkatan *work-life balance* di sektor perbankan.

REFERENSI

- Atiqah, F. (2025). *Work-life balance Among Generation Z Employees at Bank Bri Semarang Regional Office. Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 5(4), 4189–4206.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Hidayanto, D. N. (2023). *Manajemen Waktu: Filosofi Teori Implementasi*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Maszura, L., Pratama, M. F. J., & Safitri, Y. N. (2025). Exploring the Link Between Neuroticism and Work–Life Balance in High-Pressure Banking Jobs. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*, 4(3), 161-168.
- Mulawarman, W. G., Nurlaili, Mahardika, S. G., & Abdillah, A. A. (2025). *Manajemen Konflik Peran Ganda*. Cipta Media Nusantara.
- Salim, J. H., Marcia, B., Adithya, A. R., Zahra, S. F., & Hastuti, R. (2025). Peran Manajemen Waktu Terhadap *Work-life balance* pada Karyawan Divisi Human Resource di DKI Jakarta. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(5), 3806-3814.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *The handbook of work and health psychology* (pp. 438-463). J. Wiley & Sons.
- Shaikh, S., Khoso, I., & Channa, N. (2023). The Nexus between Time Management Behaviors and *Work-life balance* of Employees. *ETIKONOMI*, 22(1), 119-130.
- Silalahi, E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance*. Deepublish.
- Sofiana, P., Jatmiko, U., & Ambarwati, D. (2025). The Impact of *Work-life balance* and Workload on Task Performance through Organizational Commitment at PT. Bank Rakyat Indonesia, Pare Branch. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 16(1), 199-213.