ANALISIS DAMPAK WORK LIFE BALANCE TERHADAP BUDAYA KERJA PADA BANK BSI KCP PADANG UNAND

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar S1
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Disusun oleh:

AHMAD FAUZAN

3321200

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)SJECH M. DJAMIL DJAMBEK

BUKITTINGGI

T.A 2024/2025

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Fauzan

Nim : 3321200

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Analisis Dampak Work Life Balance Terhadap Budaya Kerja Pada Bank BSI KCP Padang UNAND

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa karya ilmiah (skripsi) saya dengan judul diatas adalah hasil karya saya sendiri, maka saya bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku. Dan gelar sarjana saya dicabut sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Bukittinggi, 14 juli 2025

AHMAD FAUZAN

NIM:332120

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama Ahmad Fauzan Nim. 3321200 dengan judul Ananlisis Dampak *Work Life Balance* Terhadap Budaya Kerja Pada Bank BSI KCP Padang UNAND.

Memandang bahwa skripsi yang bersangkutan dengan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk ke Sidang Munaqasah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 15 Juli 2025

Pembimbing

H. HARFANDI, SE, M.Si,

NIP.196211101999031001

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh **Ahmad Fauzan** dengan **NIM 3321200.** Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi. Mengangkat judul skripsi **Analisis Dampak Work Life Balance Terhadap Budaya Kerja Pada Bank BSI KCP Padang UNAND.**

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan harus sejalan dengan budaya kerja yang diterapkan pada perusahaan agar terciptanya peningkatan kinerja, loyalitas karyawan, kepuasan nasabah dan produktivitas perusahaan. Sepertihalnya dengan Bank BSI KCP Padang UNAND yang menerapkan *work life balance* yang sejalan dengan budaya kerja.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis dampak *work life balance* terhadap budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pimpinan maupun karyawan, observasi dilakukan langsung dilapangan, serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Bank BSI KCP Padang UNAND ini menunjukkan bahwa *work life balance* berdampak terhadap budaya kerja yaitu: (1) Dampak positif yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan untuk mencapai "Top 10 Global Islamic Bank". (2) Dampak negatif yang akan merugikan karyawan dan perusahaan, dimana akan membuat kinerja karyawan menurun, karyawan melakukan suatu pekerjaan secara terpaksa yang akan menyebabkan produktivitas perusahaan menurun.

Kata kunci: ***Work Life Balance,*** **Budaya Kerja**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahi rabbil 'alamin. Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT. Atas segala Rahmat dan karunia-Nya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **Analisis Dampak Work Life Balance Terhadap Budaya Kerja Pada Bank BSI KCP Padang UNAND**. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E), Strata Satu (S.1) pada Program Studi Perbankan Syariah Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat selesai berkat dukungan dan bantuan dari segala pihak, oleh karena itu penulis berterimakasih kepada semuanya secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Secara khusus pada kesempatan ini disampaikan terimakasih kepada:

Yang teristimewah Superhero dan panutanku, **Papa Misnar** dan **pintu syurgaku Mama Sri Hariyanti**. Terimakasih telah berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan, penulis sangat berterimakasih kepada beliau yang sudah mendidik, membesarkan, dan menyekolahkan penulis dari kecil hingga bangku perkuliah. Penulis tidak tau dengan apa penulis membalas kasih

sayang dan perjuangan beliau untuk penulis. Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, senantiasa memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana. Terkhusus untuk **pintu syurgaku** terimakasih telah berjuang melawan penyakit yang dititpkan oleh Allah kepada beliau selama penulis menginjakkan kaki di kampus Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi ini dan yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih kuat dan keras lagi dalam berjuang.

Dan yang terhormat kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Silfia Hanani, S.Ag., M.Si**, Selaku Rektor Universitas Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta bapak/ ibu wakil Rektor.
2. Bapak **Dr. Aidil Alfin, M.Ag**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
3. Ibuk **Yenty Astarie Dewi, SE,AKt,.MM** selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
4. Bapak **Baginda Parsaulian, M.E** selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak **H. Harfandi, SE, M.Si,** selaku Dosen Pembimbing dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang telah mengarahkan, membimbing dan yang telah meluangkan waktu serta pikiran untuk memberikan arahan.

6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi khususnya Dosen FEBI yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam proses perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Angkatan 2021 khususnya Program Perbankan Syariah E'21 yang memberikan dukungan selama perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan.
9. Kepada Etek epa dan om wis terimakasih telah menjadi motivasi bagi penulis untuk menjadi lebih baik dan dalam mengejar segala mimpi saya.
10. Kepada kakak dan abang penulis **Vivi, Rici, Rona, Al khairi, Ridwanw, Rio** sebagai semangat penulis dalam mengejar masa depan dan merubah kehidupan
11. Tidak lupa kepada adik penulis **Nabila, Ratu,** dan **Tasya** yang menjadi motivasi untuk penulis menjadi abang yang membanggakan bagi mereka.
12. Kepada Keluarga besar, penulis ucapkan terimaksih yang telah mensuport penulis dari awal sampai selesai dan semua pihak

yang ikut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

13. Terimakasih kepada **Tri Diva Indryani** yang selalu mensupport, memotivasi, menjadi semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
14. Terakhir penulis mengucapkan terima kasih kepada diri penulis sendiri yang telah bertahan hingga saat ini, mampu berjuang menyelesaikan semua ini dengan penuh rasa hormat, dan bukan penulis yang hebat tapi orang tua penlis yang kuat untuk hidup lebih lama. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih dan maaf atas segala kekurang dari penulis dalam skripsi ini.

Bukittinggi, 15 Juli 2025

Penulis

AHMAD FAUZAN

NIM.3321200

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

ABSTRAK iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTA ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Batasan Masalah 13
D. Rumusan Masalah 14
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 14
F. Penjelasan Judul 15

BAB II LANDASAN TEORI 18

A. Dampak 18
B. Work Life Balance 20
C. Budaya Kerja 22
D. Landasan Syariah 24
E. Bank Syariah Indonesia (BSI) 26
F. Kajian Terdahulu 27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 34

A. Jenis Penelitian 34
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian 34

C. Jenis Dan Sumber Data 34
D. Informasi Penelitian 36
E. Teknik Pengumpulan Data 36
F. Teknik Analisis Data 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39

A. Gambaran Umum 39
B. Work Life Balance Pada Bank BSI KCP Padang UNAND ... 43
C. Budaya Kerja Pada Bank BSI KCP Padang UNAND 46
D. Dampak Work Life Balance Terhadap Budaya Kerja 51
E. Analisis Data 60

BAB V PENUTUP 1

A. Kesimpulan 71
B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA 73

LAMPIRAN 76

PEDOMAN WAWANCARA 76

DOKUMENTASI PENELITIAN 78

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

SURAT KEPUTUSAN PEMBIMBING

SURAT BALASAN PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Pada Bank BSI KCP Padang UNANAD .8

Tabel 2.1: Kajian Terdahulu 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Gedung Bank BSI KCP Padang UNAND 41

Gambar 4.2: Logo Bank Syariah Indonesia (BSI).....42

Gambar 4.3: Struktur Bank BSI KCP Padang UNAND 43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan di PT Bank Syariah Indonesia sangat menguras energi dan menguras waktu. Oleh karena itu, penting bagi PT Bank Syariah Indonesia untuk dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*Work-Life Balance*),serta mempunyai motivasi kerja yang kuat untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan lingkungan kerja yang positif.

Work-Life Balance merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Artinya, seorang individu mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan waktu, tenaga, atau perhatian untuk keluarga atau waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang. *Work-Life Balance* adalah seberapa jauh kepuasan individu dalamperan mereka di kehidupan pribadi dan pekerjaan yang tidak memicu konflik diantara keduanya.

Work life balance saat ini menjadi salah satu topik yang menarik perhatian di era globalisasi. Konsep ini mengacu pada keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika keseimbangan

ini tercapai, kualitas hidup yang baik dapat diwujudkan. Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi secara seimbangantara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah penilaian objektif dari keseimbangan masing-masing individu antara pekerjaan dan non-pekerjaan. Jika keseimbangan kehidupan kerja tidak terpenuhi, akan menyebabkan konflik kehidupan kerja yang dapat menyebabkan peningkatan stres di tempat kerja, kecemasan, kurang nafsu makan, kelelahan, depresi, dan peningkatan tekanan keluarga. Berdasarkan hal tersebut, keterlibatan dalam work life balance dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan, seperti mencegah masalah kesehatan mental.

Work life balance (WLB) adalah keadaan di mana seseorang merasa puas dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, baik dari segi pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja dapat terwujud jika seseorang tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari aspek internal maupun eksternal. Faktor eksternal meliputi beban kerja yang berat, tuntutan keluarga, dan kebutuhan sosial, sedangkan faktor internal meliputi keterampilan manajemen waktu, nilai dan prioritas hidup, keterampilan manajemen stres, dan kemampuan beradaptasi. Individu yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik cenderung mampu mengelola

emosinya secara efektif dan menghadapi berbagai tantangan dengan lebih optimal. Pola komunikasi dalam keluarga dapat berubah, mulai dari interaksi langsung dan percakapan verbal hingga penggunaan media komunikasi digital.

Menurut Greenhaus, ada tiga komponen dalam *work life balance*, yaitu *time balance, role balance, dan satisfaction*. Keseimbangan waktu mengacu pada pembagian waktu yang dilakukan individu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan peran adalah sejauh mana keterlibatan psikologis individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mempengaruhi dan mengganggu kehidupan kerja. Dalam keluarga, komunikasi perlu dijaga agar anggota keluarga dapat merasakan ikatan yang kuat, baik secara mental maupun emosional, serta memiliki rasa kebutuhan satu sama lain.

Keluarga adalah kelompok utama yang penting dalam masyarakat, terbentuk melalui hubungan antara pria dan wanita. Pada umumnya, komunikasi dalam keluarga terjadi langsung melalui interaksi antar angg.ota keluarga, biasanya dalam bentuk komunikasi tatap muka. Dalam komunikasi keluarga, setiap anggota memiliki peran sebagai komunikator. Oleh karena itu, komunikasi keluarga sangat penting karena dapat mempererat kerukunan antar anggota keluarga. Dengan komunikasi yang efektif, suasana dalam keluarga akan menjadi lebih harmonis.

Selain itu, aspek lain yang juga penting menurut Blood and Walfe adalah posisi masing-masing anggota keluarga, seperti pembagian peran, pembagian tugas dalam keluarga, dan hal-hal serupa. Pola komunikasi keluarga adalah proses penyampaian pesan, baik verbal maupun non-verbal, dengan tujuan memberikan rangsangan yang dapat mempengaruhi perilaku anggota keluarga lainnya. Berdasarkan data statistik dan deskripsi demografis, status perkawinan, informasi tentang anak, aktivitas sehari-hari, dan peran dalam pekerjaan merupakan faktor yang mendukung karakteristik peran. Dukungan sosial dari keluarga dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan bergantung padanya, maka dari itu karyawan harus bekerja keras agar produksi tidak terhambat atau berhenti sehingga dapat berproduksi secara optimal. Oleh karna itu, perusahaan harus mengelola karyawan dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman. Faktor kenyamanan bagi karyawan yaitu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut sehingga karyawan menjadi loyal dan menjadi lebih baik lagi. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, maka akan menimbulkan ketidak nyamanan yang dapat berakibat pada timbulnya budaya kerja yang malas. Budaya kerja yang malas akan menyebabkan

buruknya kinerja karyawan yang nantinya akan merugikan perusahaan. Dan itu terjadi hampir pada setiap karyawan.

Kota besar seperti Jakarta sebagian besar adalah wilayah urbanis dan industrialis yang sibuk dengan tugas dan tuntutan pekerjaan dengan berbagai masalah. Setiap laryawan pasti punya tingkat masalah yang berbeda-beda. Malas adalah suatu budaya kerja yang merupakan suatu kondisi yang muncul pada perasaan yang muncul karna tekanan terhadap karyawan dalam mengahadapi pekerjaan yang menyimpang dari fungsi norma mereka.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahan. Perusahan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Sebagai manusia karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dan tujuan pribadi agar tidak terjadi tumpang tindih atau *overlapping*. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan perlu diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasidengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Pada suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu

mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.

Dukungan sosial keluarga berfungsi sebagai sarana untuk mentransmisikan dan mengubah nilai-nilai moral, etika, dan norma sosial secara berkelanjutan di antara anggota keluarga. Selain dukungan sosial keluarga, keseimbangan kehidupan kerja juga dapat dicapai jika individu mengembangkan kemampuannya sendiri. Dukungan sosial meliputi kedamaian, perhatian, dan penghargaan yang diberikan oleh seseorang kepada seseorang atau kelompok.

Menurut Sarafino dan Smith, ada empat aspek dukungan sosial, yaitu: Pertama, dukungan emosional, yang meliputi simpati, empati, perhatian, dan dorongan yang diberikan oleh individu untuk menciptakan rasa aman bagi orang-orang terdekatnya. Kedua, dukungan instrumental, yaitu dukungan yang diberikan secara langsung atau tatap muka, berupa barang atau jasa. Ketiga, dukungan informasi, yaitu berupa saran, pendapat, atau umpan balik yang diberikan kepada seseorang. Keempat, dukungan untuk kebersamaan, yaitu kesediaan seseorang untuk menghabiskan waktu bersama orang lain.[1],

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah terbukti dalam urutan Human Development Indeks Indonesia, yang berada pada

[1] Angel Anandita, 2025, *Pola Komunikasi Keluarga dengan Work Life Balance pada Karyawan Bank Syariah Indonesia*, jurnal dan ilmu sosial dan humaniora, Vol. 3, No. 1, hal 10-11

urutan 121 dari 185 negara. Hal ini akan berdampak pada rendahnya daya saing dalam berbagai bidang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya kerja adalah dengan pembinaan dan pengembangan budaya kerja yang baik. Budaya kerja tersebut meliputi disiplin dan motivasi. Mengembangkan budaya kerja yang ada dalam masyarakat menjadi lebih peka terhadap tuntutan dan lebih sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan teknologi. Dalam hal ini, nilai-nilai dasar yang dipandang masyarakat sebagai ciri-ciri kebaikan, hendak direalisasikan dalam penataan birokrasi pemerintahan.

Keadaan ini antara lain berkaitan dengan pisahnya kedudukan dan wewenang antar instansisehingga menyebabkan kurangnya professionalisme dan kurangnya moral. Budaya kerja menurut Mangkunegara, yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan

pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.[2]

Yang terjadi di Bank BSI KCP Padang UNAND ini adalah hampir setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki sifat yang merasa dirinya mempunyai peran dan pengaruh besar terhadap perusahaan tersebut dan tidak menjalankan setiap aturan perusahaan yang berlaku. Sifat yang seperti itu berasal dari karyawan yang merupakan salah satu keluarga pemilik saham di perusahaan tersebut dan dari karyawan yang mempunyai pinjaman besar di perusahaan tersebut. Sehingga direksi tidak bisa mengeluarkan karyawan-karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik karena adanya faktor yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Tabel.1.1

Jumlah Karyawan pada bank BSI KCP Padang UNAND

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1	Manager	1
2	Teller	1
3	Ostumer service	1
4	Financing risk	3
5	Barch office service manager	1

[2] Elizabeth Irene Putri Sianturi, 2021, *Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang*, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, Vol. 2, No. 1, hal43-44

6	Security	1
7	Office boy	1
8	Driver	1
Jumlah karyawan		10

Sumber: hasil wawancara pada tahun 2024

Budaya kerja pada sebuah perusahaan terbentuk sejak satuan kerja atau perusahaan tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau perusahaan menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu perusahaan yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Budaya kerja adalah suatu asumsi penting dari suatu kebiasaan yang dinyatakan naik tertulis maupun tidak tertulis, yang dianut anggotanya dan dijadikan acuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yangmengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal.

Work-life balance memiliki dampak signifikan pada budaya kerja. Berikut beberapa pengaruhnya yaitu meningkatkan kepuasan kerja, dengan work-life balance yang baik, karyawan merasa lebih puas dengan

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meningkatkan produktivitas karyawan, karyawan yang memiliki work life balance baik cenderung lebih fokus dan produktif saat bekerja. Selain itu work life balance membantu mengurangi stres dan kelelahan, sehingga karyawan lebih sehat, bahagia dan meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan yang mendukung work-life balance cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal dan berkomitmen. Work-life balance yang baik dapat menciptakan budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung.

Perusahaan dapat mendukung work-life balance dengan fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, dukungan untuk kegiatan keluarga, dan komunikasi yang terbuka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Namun dibalik work life balance yang baik terhadap budaya kerja yang diterapkan ada beberapa dampak negatif dari work life balance yang tidak dikelola dengan baik yaitu seperti karyawan yang kabur dari tanggung jawab, karyawan mungkin merasa bahwa work life balance berarti mereka bisa mengabaikan tanggung jawab pekerjaan.Penurunan produktivitas juga menjadi salah satu dampak negatif work life balance jika karyawan terlalu fokus pada kehidupan pribadi, produktivitas kerja mungkin menurun. Ketidakjelasan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin menjadi tidak jelas, menyebabkan kebingungan dan stres. Dan semua ini juga akan berdampak pada tim jika satu karyawan

memiliki work-life balance yang tidak seimbang, dapat mempengaruhi kinerja tim dan proyek. Namun, dengan manajemen yang tepat, work-life balance dapat membawa manfaat positif bagi karyawan dan perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi pada bank BSI KCP Padang UNAND, disetiap tutup buku akhir bulan semua karyawan di beri waktu 7 hari untuk menyelesaikan pembukuan,akan tetapi karyawan tidak sempat untuk mengerjakan tugasnya pada jam kerja yakni dari jam 08.00-16.00, dikarenakan banyaknya nasabah yang akan dilayani, setelah jam kerja selesai barulah karyawan melanjutkan tugasnya masing-masing untuk menyelesaikan laporan akhir bulan. Selama beberapa hari diakhir bulan karyawan diminta untuk bekerja dalam waktu yang sedikit lebih banyak dari jam kerja biasanya,sehingga budaya kerja diakhir bulan tersebut membuat karyawan sedikit keberatan.

Budaya kerja tutup buku akhir bulan yang membuat karyawan harus lembur dapat memiliki dampak negative seperti kelelahan,lembur yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan yang membuat karyawan stress den merasakan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline dapat meningkatkan stres pada karyawan, hal tersebut juga berdampak pada kesehatan karyawan yang lembur berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Dan lembur juga dapat membuat keterlibatan bkaryawan dengan keluarga dan aktivitas pribadi jadi terganggu dan tidak berjalan dengan yang sudah dipikirkan

Perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk mengurangi dampak negatif ini seperti membuat perencanaan yang lebih baik untuk menghindari lembur, memberikan fleksibilitas pada karyawan untuk mengatur waktu kerja dan memberikan dukungan pada karyawan untuk mengelola stres dan kelelahan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Mayoritas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan mengikuti pemimpin, mereka cenderung mencontoh pemimpinnya dan menerima perilaku organisasi seperti yang dilakukan pemimpin tersebut. Jika budaya kerja selalu bersahabat, maka karyawan juga akan bersahabat. Sebaliknya, jika budaya kerja keritis, maka karyawan akan keritis.

Budaya kerja yang diterapkan di BSI KCP Padang UNAND memiliki dua tipe kebudayaan. Pertama memerapkan kebudayaan klan. Jika sudah terciptanya suasana kekeluargaan semua akan mudah untuk bekerja sama dan saling menghormati antara satu dengan yang lainnya. Kedua menerapkan tipe orientasi kebudayaan tim.[3]

Dengan memahami dan meneliti hubungan antara *work-life balance* dan budaya kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan. Penelitian yang mendalam tentang topik ini dapat memberikan wawasan berharga untuk

[3] Nurul Hakiki, 2024, *BUDAYA ORGANISASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP 2 LANGSA*,jurnal hukum bisnis indonesia, vol (1), hal 15-22

mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Berdasarkan wawancara diatas maka penulis ingin meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam skripsi yang berjudul Analisis Dampak *Work Life Balance* Terhadap Budaya Kerja Pada BBSI KCP Padang UNAND

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya profesionalitas dari karyawan bank BSI KCP Padang UNAND
2. Budaya kerja yang tidak bisa diterima oleh karyawan seperti jam kerja yang berlebih
3. Karyawan tidak bisa menyeimbangi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya
4. Ketidak adilan antara karyawan biasa dan karyawan yang memiliki orang dalam pada bank BSI KCP Padang UNAND

C. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibahas maka penulis membatasi penelitian ini pada Analisis dampak work life balance, burnout dan budaya kerja pada Bank KCP Padang UNAND.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah yaitu bagaimana dampak work life balance terhadap budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis mengemukakan tujuan yaitu mengetahui dan menganalisis dampak work life balance terhadap budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. kegunaan Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebaagai tambahan referensi bagi peneliti lain di bidang yang berkaitan di masa yang akan datang.
b. Kegunaan Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi BSI KCP Padang UNAND dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup work life balance dan budaya kerja pada perusahaannya.
c. Kegunaan Bagi Pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada

karyawan tentang work life balance dan budaya kerja serta cara menyikapinya sehingga menambah semangat dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

d. Kegunaan Bagi Peneliti, penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai work life balance dan budaya kerja.
e. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan work life balance dan budaya kerja.
f. Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar SE pada program studi Perbankan Syariah.

F. Penjelasan Judul

Sebelum melanjutkan, penulis akan mendefinisikan frasa yang akan digunakan dalam judul penelitian ini, terutama tentang **"Analisis dampak work life balance dan budaya kerja pada bank BSI KCP Padang UNAND"** agar nantinya tidak terjadi kesalahpahaman dalam memaknai makna tersebut.

Analisis : Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen,

hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.[4]

Dampak : Dampak menurut kamus Besar Bahasa Indonesia yakni bentuk, pengaruh kuat yang dapat mendatangkan akibat baik maupun buruk atau dapat berarti benturan yang cukup hebat antara dua benda sehingga dapat menyebabkan perubahan yang terjadi di dalam kehidupan. Setiap individu bilamana saat membuat keputusan yang terja sudah dipikirkan secara matang-matang dan biasanya akan membawa dampak yang positif atau negatif. Dari beberapa penjabaran di atas dapat kita bagi menjadi dua pengertian[5]

Work life balance : Suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Artinya, seorang individu mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan waktu, tenaga, atau perhatian untuk keluarga atau waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini merupakan faktor penting bagi

[4] Yuni Septiani, dkk, 2020, *ANALISIS KUALITAS LAYANAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK UNIVERSITAS ABDURRAB TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA MENGGUNAKAN METODE SEVQUAL (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrab Pekanbaru)*, JURNAL TEKNOLOGI DAN OPEN SOURCE, VOL. 3 No. 1, hal 133.

[5] Anik Suryaningsih, *DAMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK*, Wahana Didaktika, Vol. 17 No.3, 2019, hal 339

setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang.

Budaya kerja : Salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.[6]

Dapat disimpilkan bahwa analisis dampak work life balance dan budaya kerja pada bank BSI KCP Padang UNAND yaitu dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Dan dapat menerapkan budaya kerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dimana motivasi tersebut ialah proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

[6] Adila, 2023, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya,* Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, vol 9 (25), hal 10

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Dampak

1. Pengertian dampak

Konsep Dampak Pengertian dampak menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah benturan, pengaruh yang mendatangkan akibat baik positif maupun negatif. Positif adalah pasti, tegas, bersifat nyata dan membangun dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik. Jadi dampak positif adalah pengaruh kuat yang mendatangkan akibat yang baik. Negatif adalah tidak pasti, tidak tentu, kurang baik, dan menyimpang dari ukuran umum.

Dampak menurut Gorys Kerap adalah pengaruh yang kuat dari seseorang atau kelompok orang di dalam menjalankan tugas dan kedudukannya sesuai dengan statusnya dalam masyarakat, sehingga akan membawa akibat terhadap perubahan baik positif maupun negatif. Menurut Otto Soemarwoto dampak adalah suatu perubahan yang terjadi sebagai akibat suatu aktifitas. Aktifitas tersebut dapat bersifat alamiah, baik kimia, fisik maupun biologi.

Dampak menurut Hosio adalah perubahan nyata pada tingkah laku atau sikap yang dihasilkan oleh keluaran kebijakan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dampak merupakan suatu perubahan yang nyata akibat dari keluarnya kebijakan terhadap sikap dan tingkah laku.

Sedangkan menurut Irfan Islamy dampak kebijakan adalah akibat-akibat dan konsekuensikonsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak adalah suatu perubahan yang terjadi sebagai akibat dari suatu aktivitas atau tindakan yang dilaksanakan sebelumnya yang merupakan konsekuensi dari dilaksanakannya suatu kebijakan sehingga akan membawa perubahan baik positif maupun negatif.

Konsep Pemekaran Wilayah Istilah pemekaran secara etimologis menurut kamus besar bahasa indonesia pemekaran berasal dari kata "mekar" yang berarti menjadi besar dan gembung, menjadi bertambah luas. Sementara pemekaran berarti proses, cara, pembentukan, perbuatan menjadikan bertambah besar. Oleh karena itu pemekaran wilayah di artikan pemecahan lebih dari satu.[7]

2. Dampak positif

Dampak adalah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya. Sedangkan positif adalah pasti atau tegas dan nyata dari suatu pikiran terutama memperhatikan hal-hal yang baik dan positif. Hasil yang baik atau

[7] Utarry Telung, *DAMPAK PEMEKARAN DESA DALAM MENJAGA KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT (STUDI DI DESA RARINGIS, RARINGIS UTARA, RARINGIS SELATAN, KECAMATAN LANGOWAN BARAT)*, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol 3 No. 3, 2019, hal 3

pengaruh menguntungkan yang timbul dari suatu pariwisata atau tindakan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dampak positif ialah keinginan untuk membujuk, meyakinkan, memengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang baik.

3. Dampak negatif

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dampak negatif berpengaruh kuat yang mendatangkan akibat negative. Dampak negatif merupakan keinginan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhu atau memberikan kesan kepada orang lain, dengan tujuan agar mereka mengikuti atau mendukung keinginannya yang buruk dan menimbulkan akibat tertentu.[8]

B. *Work Life Balance*

1. Pengertian *work life balance*

Menurut Hudson konsep WLB awalnya merupakan konsep untuk membuat keseimbangan yang lebih menitik beratkan pada keseimbangan pekerjaan-keluarga. Dalam perkembangannya konsep ini berubah karena masalah keseimbangan tidak terbatas pada anggota keluarga, tetapi juga mencakup bidang lain dalam kehidupan individu. Untuk alasan ini, istilah WLB telah menggantikan apa yang awalnya dikenal sebagai *Work-*

[8] Suharsono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya), hal 243

*Family Balanc*e. Berikut ini disajikan teori yang berhubungan dengan WLB.[9] Menurut Suhartini *work life balance* tingkat pemenuhan yang terkait dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang untuk mempertahankan semua aspek dalam kehidupannya.[10] Keadaan dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari seperti kehidupan keluarga.

2. Faktor yang mempengaruhi work life balance

Faktor yang mempengaruhi work life balance yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, system penghargaan, dukungan social, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan dari orang tua dan pasangan. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi *work life balance*, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja dapat mengelola beban kerja dan tanggung jawab keluarga.

Begitu juga dengan system penghargaan gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilian dan promosi. Terkait dengan dukungan social tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan rumah.

[9] Nurul Komari, 2005, *KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE*, hal 420

[10] Jemmy Regri Ferdianto, 2024, *PENGARU INTERNAL MARKETING DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER GAJA MADA*, jurnal ekonomi dan bisnis, vol. 7 no. 02, hal 290-291

Kebijakan yang di buat oleh organisasi juga dapatjuga dapat berpengaruh pada *work life balance* pekerja seperti undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggnggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan,dan lain sebagainya.

3. Dampak *work life balance*

Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi secara seimbangantara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah penilaian objektif dari keseimbangan masing-masing individu antara pekerjaan dan non-pekerjaan. Jika keseimbangan kehidupan kerja tidak terpenuhi, akan menyebabkan konflik kehidupan kerja yang dapat menyebabkan peningkatan stres di tempat kerja, kecemasan, kurang nafsu makan, kelelahan, depresi, dan peningkatan tekanan keluarga. Berdasarkan hal tersebut, keterlibatan dalam work life balance dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan, seperti mencegah masalah kesehatan mental.

C. **Budaya Kerja**

1. Pengertian budaya kerja

Budaya kerja merupakan *the way are doing here* atau sikap dan perilaku pegawai untuk melakukan tugas. Maka dari itu,setiap proses atau fungsi kerja harus memiliki perbedaan dalam bekerja yang mengakibatkan munculnya keberagaman nilai-nilai yang sesuai untuk diambil, dalam rangka kerja organisai.

2. Pengaruh budaya kerja

Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi peningkatan kinerja dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi focus internal yang sangat penting, karna budaya kerja merupakan esensi filosofi untuk mencapai sukses yaitu dengan adanya penciptaan nilai-nilai yang memberikan pengarahan umum dan petunjuk perilaku bagi semua komponen organisasi dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi .[11]

3. Fungsi dan manfaat budaya kerja

Fungsi budaya dan manfaat budaya kerja adalah sebagai berikut:

a. Menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dan yang lainnya.
b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual.

[11] Adila, 2023, Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, vol, 9 no 25, hal 9-10

d. Meningkatkan stabilitas system social. Budaya adalah system perekat yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.

e. Budaya melayani sebagai mekanisme control yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.[12]

D. Landasan Syariah

a. Q.s Al-Baqarah 286.

لَا يُكَلِّفُ اللّٰهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَاۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَآ اِنْ نَّسِيْنَآ اَوْ اَخْطَأْنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَآ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهٗ عَلَى الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهٖۚ وَاعْفُ عَنَّاۗ وَاغْفِرْ لَنَاۗ وَارْحَمْنَاۗ اَنْتَ مَوْلٰىنَا فَانْصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكٰفِرِيْنَ

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami.*

[12] Elizabeth irine putri sianturi, 2021, Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang, Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran, Vol. 2, No. 1, hal 46

Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.''

Ayat ini menyatakan bahwa allah tidak membebani seseorang melebihi kemampuannya, dan setiap orang akan menerima balasan susai dengan dengan amalannya. Selain itu, ayat ini juga berisi doa permohonan agar allah mengampuni kesalahan, tidak membebani dengan beban yang berat, dan memberikan rahmat serta perlindungannya.

b. HR. AL-Baihaqi

اِبْتَغِ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya*: "Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati esok."*

Hadis ini menekankan pentingnya menyeimbangkan kehidupan duniawi dan ukhrawi.

c. HR. Ahmad

حَقٌّ عَلَى الْمُسْلِمِ أَنْ يَسْتَعِينَ بِالْقُوَّةِ فِي طَلَبِ الْمَعِيشَةِ وَالْأَخْذِ بِالْحَزْمِ وَالرِّفْقِ فِي الْأُمُورِ

Artinya: *"Wajib bagi seorang muslim untuk mencari kekuatan dalam mencari nafkah dan mengambil keputusan dengan bijak dan lembut dalam segala urusan."*

E. Bank Syariah Indonesia (BSI)

Bank syariah Indonesia (BSI) resmi beroperasi pada 1 februari 2021. BSI merupakan bank syariah di Indonesia hasil penggabungan (Merger) tiga bank syariah dari himpunan bank milik negara (HIMBARA), yaitu: bank BRI Syariah (BRIS), bank syariah mandiri (BSM), dan bank BNI syariah (BNIS). Terobosan kebijakan pemerintah untuk melakukan merger 3 bank syariah ini diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional.[13]

Ide penggabungan ini muncul sebagai upaya untuk memperkuat industri perbankan syariah di Indonesia dan mewujudkan cita-cita menjadi BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia dan masuk dalam jajaran Top 10 Global Islamic Bank. Setelah resmi diluncurkan, BSI mendapat respon positif dari pasar, termasuk debut di Bursa Efek Indonesia (BSI) dengan kode saham BRIS pada 4 Februari 2021. Sejak beroperasi, BSI terus mengembangkan bisnisnya dengan menyediakan berbagai produk dan layanan keuangan syariah yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan nasabah.

[13] Ilfa Dianita.S, *PERAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI NASIONAL*, Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 3, No. 2, 2021, hal 149.

F. Kajian Terdahulu

Dari beberapa hasil pembahasan yang dilakukan oleh beberapa peneliti dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Kajian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Angel Anandita[14]	Pola Komunikasi Keluarga dengan *Work Life Balance* pada karyawan Bank Bank Syariah Indonesia.	*Work life balance* saat ini menjadi salah satu topik yang menarik perhatian di era globalisasi. Konsep ini mengacu pada keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Penelitian yang saya lakukan ini lebih memperhatikan cara kerja karyawan dengan menerapkan *work life balance* dikehidupan sehari-hari

[14] Angel Anandita, 2025, *Pola Komunikasi Keluarga dengan Work Life Balan/ce pada karyawan Bank Syariah Indonesia*, Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, vol.3, No.1, Hal 10

2	Azzahra Nasyatra Sulindra[15]	ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN.	Suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Artinya, seorang individu mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan waktu, tenaga, atau perhatian untuk keluarga atau waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini	penelitian ini mengacu pada tuntutan keja dan kehidupan sehari-hari

[15] Azzahra Nasyatra Sulindra, 2025, *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR AREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN*, Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank, Vol 5 (1), hal 58

			merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang.	
3	Jemmy Regri Ferdianto[16]	Pengaruh internal marketing dan *work life balance* terhdap kinerja karyawan pada bank syariah Indonesia KCP jember gajah Mada	*Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	penelitian yang saya lakukan ini mengacu pada dorongan yang positif untuk kinerja karyawan.
4	Ermelinda eleutri Galis[17]	Ermelinda eleutri Galis, Hubungan	Ketika individu dituntut untuk melakukan	saya lakukan ini mengacu pada tuntutan

[16] Jemmy Regri Ferdianto, 2024, *Pengaruh internal marketing dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada bank syariah Indonesia KCP jember gajah Mada*, kinerja jurnal ekonomi dan bisnis, vol, 7, No 02, hal 292

		Work Life Balance dengan Burnout Pada karyawan PT.X.	pekerjaan dengan hasil maksimal namun masih dibawah deadline waktu bekerja secara berulang, dalam psikologi dapat menyebabkan individu mengalami depresi karena tertekan dan hilang konsentrasi dalam bekerja.	kerja yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan waktu yang telah ditentukan, sampai memakan waktu lebih dari jam pekerjaan
5	Lita Wulantika,[18]	Pengaruh *Work-Life Balance* dan Job Burnout Terhadap	*Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap	Penelitian yang saya lakukan ini lebih mengacu kepada budaya

[17] Ermelinda eleutri Galis, 2023, *Hubungan Work Life Balance dengan Burnout Pada karyawan PT.X, jurnal penelitian psikologi*, vol.10 no.03. hal 890

[18] Lita Wulantika, 2024, *Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kepuasan Kerja, jurnal manajemen Klabat*, vol. 5, No.2 hal 30

		Kepuasan Kerja.	Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Eternal Sunrise. Begitu pula dengan Job Burnout juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan *Work-Life Balance* dan Job Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.	kerja yang diterapkan pada perusahaan, dan bagaimana budaya kerja menjadikan karyawan nyaman dan puas dengan kerjaannya.
6	Dinda Mulia[19]	Pengaruh Burnout, *Worklife*	Budaya organisasi juga memainkan	Penelitian yang saya lakukan ini mengacu

[19] Dinda Mulia, 2024, *Pengaruh Burnout, Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus: PT Tunas Struktur Indonesia),* Jurnal pendidikan siber nurantara (JPSN), Vol. 2, No. 3, hal 112

		Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus: PT Tunas Struktur Indonesia)	peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya yang mendukung kerjasama, inovasi, dan komunikasi yang terbuka cenderung mendorong karyawan untuk terlibat lebih dalam aktivitas yang bermanfaat bagi organisasi, termasuk OCB. Sebaliknya, budaya yang kaku dan otoriter dapat	pada tuntutan disiplin pada karyawan baru dan kedisiplinan yang longgar untuk karyawan lama.

			menghambat inisiatif karyawan untuk berkontribusi lebih, karena mereka merasa kurang dihargai dan didukung.	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan studi kasus untuk melakukan penelitian deskriptif kualitatif. Berfokus pada meningkatkan pemasaran di balik peristiwa yang terjadi selama studi dapat membantu peneliti memperoleh gambaran lengkap tentang kesulitan yang mereka hadapi, dengan harapan memperoleh pengetahuan yang lebih luas, lebih dalam, alami, dan aktual. Berdasarkan pendapat Sugiyono, untuk mengidentifikasi variabel bebas, baik satu atau lebih variabel (bebas), tanpa menarik perbandingan atau mengaitkannya dengan faktor lain disebut penelitian deskriptif kualitatif.[20]

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini Padang ,BSI KCP Padang Unand. Waktu pelaksaaan penelitian bulan januari sampai saat ini disidangkan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini lebih kualitatif, dengan data non-numerik seperti wawancara, catatan laporan, dan buku-buku yang dianalisis. Ini adalah data yang akan digunakan untuk membangun analisis itu sendiri. Pada dasarnya, data digunakan sebagai dasar objektif untuk membuat penilaian atau kebijakan dalam proses

[20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 14.

penyelesaian masalah yang sama. Data primer dan sekunder digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. Berikut penjelasannya:

1. Data Primer

Data yang langsung diperoleh dari sumbernya tanpa melalui media perantara disebut data primer, menurut Indriantoro dan Supomo. [21] Data primer dapat berbentuk opini individu atau kolektif dari subjek (orang/masyarakat), pengamatan suatu item (fisik), peristiwa atau aktivitas, dan temuan tes. [22] Peneliti dengan data primer dalam penelitian ini dapat mengumpulkan data dengan cara apapun yang mereka pilih, seperti melalui wawancara atau survey dengan indikatornya, konsumen usaha jeruk.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) oleh peneliti disebut data sekunder menurut Indriantoro dan Supomo. [23] Data sekunder biasanya berupa bukti, dokumen sejarah, atau laporan yang telah disusun dalam arsip data, baik yang bersifat publik maupun yang tidak dipublikasikan (dokumenter). [24] Data sekunder dikumpulkan

[21] Indriantoro Nur and Supomo, *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen* (Yogyakarta: BPEE, 2014), h. 146.

[22] Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 12.

[23] Indriantoro Nur and Supomo, *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen* (Yogyakarta: BPEE, 2014), h. 152.

[24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 308.

langsung dari subjek penelitian, termasuk publikasi sebelumnya dan buku-buku yang digunakan sebagai referensi.

D. Informasi Penelitian

Informan adalah orang yang ikut serta dalam penelitian dan dapat memberikan informasi tentang fenomena atau masalah yang sedang diteliti yaitu Informan Kunci. Informan kunci adalah orang-orang yang memiliki banyak informasi mengenai masalah yang diangkat oleh peneliti. Informan kunci tidak hanya memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan fenomena masyarakat secara umum, tetapi mereka juga memiliki pemahaman yang baik tentang informasi mengenai informan kunci.

Informan disini yaitu karyawan pada bank BSI KCP Padang UNAND yang bernama Habil Jumagus sebagai satpam di Bank BSI KCP Padang UNAND, Indri Puspita Sari sebgai *costumer servis* (CS), Muhammad Taufiqqurahman sebagai teller, Wenda Petria Handarin sebagai (branch operational dan service manajer) BOSM

E. Teknik Pengumpulan Data

Penulis akan menggunakan dua strategi pengumpulan data dalam penelitian ini:

1. Wawancara

Percakapan antara dua orang atau lebih dimana satu pihak (pewawancara) mengajukan pertanyaan dan pihak lain (narasumber) memberikan jawaban dengan tujuan mengumpulkan informasi. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi secara langsung dan mendalam dari narasumber, baik untuk keperluan penelitian, pekerjaan, atau informasi public. Informan disini yaitu karyawan pada bank BSI KCP Padang UNAND yang bernama Habil Jumagus sebagai satpam di Bank BSI KCP Padang UNAND, Indri Puspita Sari sebgai *costumer servis* (CS), Muhammad Taufiqqurahman sebagai teller, Wenda Petria Handarin sebagai (branch operational dan service manajer) BOSM

2. Dokumentasi

Proses merekam, menyimpan dan menyebarkan informasi penting dalam berbagai bentuk seperti tulisan, gambar, dan video, untuk tujuan bukti dan referensi, dan sumber pengetahuan. Dokumen yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu tulisan, gambar dan video.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, menguraikannya ke dalam unit-unit, mensintesis, menyusun menjadi pola, memutuskan apa yang penting dan apa yang akan

dipelajari, dan menarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.[25]

Pendekatan analisis data yang digunakan didasarkan pada teori Moleong.

1. Mengumpulkan semua informasi dari berbagai sumber melalui wawancara
2. Kategorisasi, yang mengharuskan peneliti untuk mengelompokkan data ke dalam kategori berdasarkan sudut pandang, pendapat, atau kriteria tertentu
3. Menggunakan pendekatan triangulasi, yang menggunakan apa pun selain data, seperti rekaman wawancara untuk menunjukkan atau membandingkan data.
4. Interpretasi data merupakan solusi deskriptif terhadap rumusan masalah, dimana rumusan tersebut diturunkan dari kategori data yang telah dihasilkan, yang kemudian dikembangkan dan dikaitkan dengan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan data yang ada.

[25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 244.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Indonesia sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar didunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stake holder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia termasuk didalamnya adalah bank syariah. Bank syariah memiliki peran penting sebagai fasilitator pada seluruh aktifitas ekonomi dalam ekosistem halal.

Bank Syariah Indonesia (BSI) didirikan pada tanggal 1 Februari 2021, sebagai hasil penggabungan (marger) dari tiga bank syariah BUMN: PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah , dan PT BRI Syariah. Ide penggabungan ini muncul sebagai upaya untuk memperkuat industri perbankan syariah di Indonesia dan mewujudkan cita-cita menjadi BSI sebagai bank syariah terbesar di Indonesia dan masuk dalam jajaran Top 10 Global Islamic Bank. Setelah resmi diluncurkan, BSI mendapat respon positif dari pasar, termasuk debut di Bursa Efek Indonesia (BSI) dengan kode saham BRIS pada 4 Februari 2021. Sejak beroperasi, BSI terus mengembangkan bisnisnya dengan menyediakan berbagai produk dan layanan keuangan syariah yang lengkap untuk memenuhi kebutuhan nasabah.

BSI merupakan iktiar atas lahirnya bank syariah kebanggan umat yang diharapkan menjadi energy baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luar. Keberadaan BSI juga menjadi cermin wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal dan memberikan kebaikan segenap alam (rahmatan lil'aalamiin)

Bank Syariah Indonesia juga menyediakan berbagai layanan perbankan syariah termasuk tabungan, desposito, pembiayaan, dan layanan digital. Selain menyediakan berbagai layanan Bank Syariah Indonesia merupakan Bank syariah dengan asset terbesar di Indonesia.

Di Sumatera Barat kantor cabang pertama yaitu Bank Syariah Mandiri (sebelum bergabung dengan BSI) di Padang mulai beroperasi pada tanggal 12 Juli 2002, sebagai upaya untuk mendekatkan diri kepada nasabah dan investor. BSI hadir di Sumatra barat setelah penggabungan tiga bank syariah BUMN.

Membahas tentang sejarah bank BSI, bank BSI ini juga memiliki beberapa kantor cabang pembantu (KCP) salah satunya Bank BSI KCP Padang UNAND yang berlokasi di lingkungan Universitas Andalas dan melayani kebutuhan Perbankan syariah civitas akademika dan masyarakat sekitar. BSI KCP Padang UNAND focus pada penyediaan produk dan layanan perbankan yang sesuai dengan proinsip-prinsip syariah islam, termasuk tabungan, pembiayaan dan layanan perbangkan lainnya.

Gambar 4.1

Gedung Bank BSI KCP Padang UNAND



Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

1. Visi :

"Top 10 Global Islamic Bank"

2. Misi:

    a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
    b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
    c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

Peresmian BSI juga dijadikan ajang pengenalan logo di public. Pengenalan logo BSI tersebut disampaikan langsung oleh Direktur Utama PT Bank Syariah Indonesia, Hery Gunardi. Logo BSI secara keseluruhan bernuansa hijau dan putih dengan tulisan BSI dan bintang

berwana kuning diujung sebelah kanan dari tulisan, disebelah BSI disematkan tulisan “Bank Syariah Indonesia”.

Gambar 4.2

Logo Bank Syariah Indonesia (BSI)



Peresmian BSI juga dijadikan ajang pengenalan logo di public. Pengenalan logo BSI tersebut disampaikan langsung oleh Direktur Utama PT Bank Syariah Indonesia, Hery Gunardi. Logo BSI secara keseluruhan bernuansa hijau dan putih dengan tulisan BSI dan bintang berwana kuning diujung sebelah kanan dari tulisan, disebelah BSI disematkan tulisan “Bank Syariah Indonesia”.

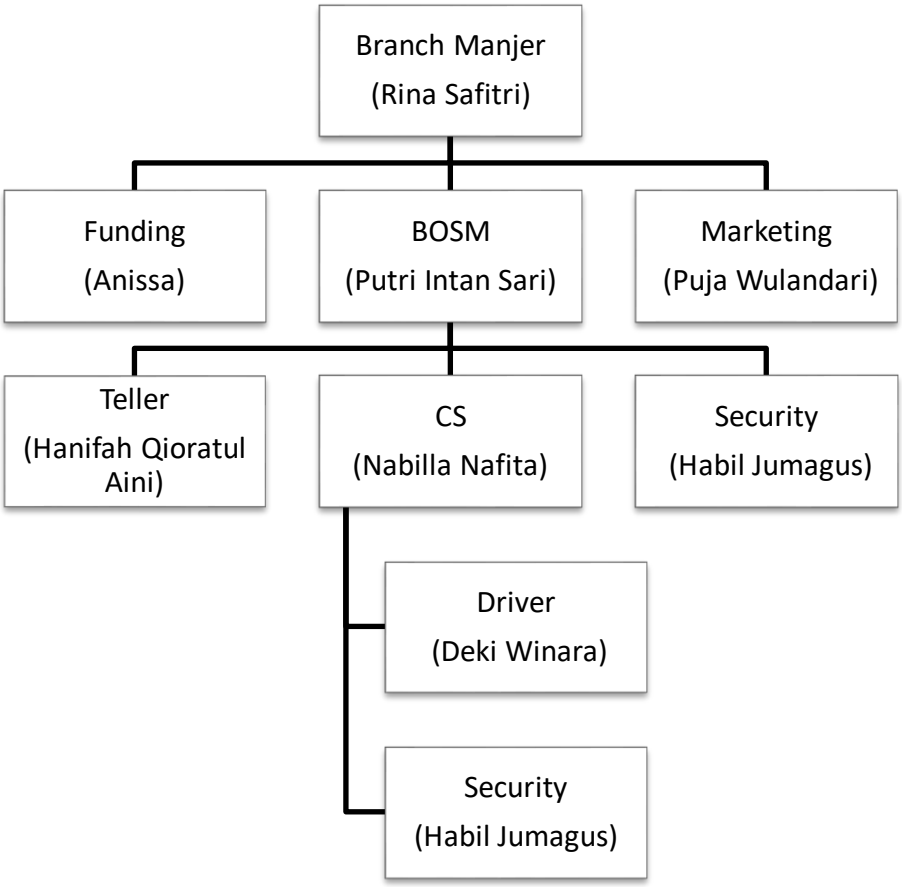
Filosifis yang terkandung dalam bintang kuning tersebut mempresentasikan 5 sila pancasila dan 5 rukun islam. Dipandu oleh pancasila dan rukun islam, Bank Syariah Indonesia bekerja dengan prinsip kesetaraan, kejujuran, dan inovasi. Tulisan BSI menjadi referensi Indonesia baik tingkat nasional maupun tingkat global.

Dalam suatu perusahaan struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting. oleh sebab itu perlu adanya struktur organisasi perusahaan yang baik adapun struktur yang baik yaitu *staffing* yang baik, memberikan *directing* yang baik pula sehingga disini akan memudahkan

untuk melakukan *controlling*. Struktur organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Padang UNAND dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.3

Struktur Bank BSI KCP Padang UNAND



Struktur Bank BSI KCP Padang UNAND

B. Work Life Balance Pada BSI KCP Padang UNAND

Budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND berlandaskan pada nilai-nilai inti yang dikenal sebagai (akhlak) yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Budaya ini

diharapkan dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Work life balance yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap budaya kerja suatu organisasi. Keseimbangan ini mencakup pengelolaan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan serta loyalitas terhadap BSI KCP Padang UNAND.

Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus dan produtif ketika mereka bekerja. Mereka tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang berlebihan dan dapat berkonsentrasi penuh pada tugas-tugas mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam mencapai keseimbangan hidup cenderung lebih setia dan enggan untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Ketika karyawan memiliki *work life balance* yang baik kinerja karyawan juga akan membaik, fokus terhadap pekerjaannya, dan loyal terhadap perusahaan tanpa ada tekanan maupun paksaan dari perusahaan dan begitu pula dengan kehidupan pribadinya, karyawan tidak akan stress dengan kehidupan yang dijalaninya.

Work life balance sangat berpengaruh kepada karyawan maupun pimpinan, ketika *work life balance* diterapkan kepada karyawan yang single karyawan tersebut hanya membagi waktunya untuk bekerja, kehidupan pribadi, hobi, dan kehidupan dirumah sebagai seorang anak. Karyawan single juga tidak terlalu memikirkan waktu yang berlebih dikantor, namun sebaliknya karyawan yang sudah berkeluarga menerapkan *work life balance* yang baik, berupaya untuk pulang cepat dikarenakan ada kewajiban yang menunggu dirumah yaitu suami/istri dan anak-anak. Hal ini bertujuan bagaimana seseorang menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya sehingga akan tercapai kondisi yang nyaman, atau dengan kata lain terciptanya keseimbangan terjadi apabila dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang memberikan manfaat yang baik terhadap fisik maupun mental.

Untuk menerapkan *work life balance* pada BSI KCP Padang UNAND dibutuhkan dukungan yang lebih dari pimpinan agar karyawan dapat membagi waktunya antara bekerja dan kehidupan pribadinya seperti pulang kerumah lebih awal dan berkumpul dengan anak-anak dan istri, mendapatkan waktu istirahat yang panjang dan menenangkan pikiran. Ketika pikiran karyawan maupun pemimpin tersebut tenang tanpa adanya tekanan karyawan akan balik kekantor pada esok paginya dengan semangat yang baru dan lebih fokus kepada pekerjaannya.

Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja terutama dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan pada Bank BSI KCP Padang UNAND. Budaya kerja yang mendukung *work life balance* dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat bahagia dan produktif sedangkan budaya kerja yang mengabaikan keseimbangan ini dapat menyebabkan stress dan penurunan kinerja.

Pengaruh *work life balance* pada budaya kerja yaitu peningkatan produktivitas. Karyawan yang memiliki *work life balance* cenderung lebih produktif karena mereka merasa lebih bahagia, termotivasi, dan tidak membuat karyawan pada Bank BSI KCP Padang UNAND tidak stress. Lalu ada peningkatan kepuasan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, karena karyawan merasa dihargai dan didukung baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan.

Hal ini akan membuat peningkatan kreativitas dan inovasi, karyawan yang memiliki yang mempuanyai waktu untuk diri senidiri dan keluarga cenderung lebih kreatif dan inovatif karena mereka memiliki lebih banyak waktu untuk berpikir dan beristirahat, sehingga dapat menghasilkan ide-ide segar.

C. Budaya Kerja Pada BSI KCP Padang UNAND

Budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND berlandaskan pada nilai-nilai inti yang dikenal sebagai (akhlak) yaitu

amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Budaya ini diharapkan dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Karyawan memegang teguh kepercayaan yang diberikan dan bertanggung jawab atas tugas serta kewajibannya. Bank BSI KCP Padang UNAND juga mendorong karyawannya untuk terus belajar dan mengembankan diri agar memiliki kopetensi yang mumpuni. Bank BSI KCP Padang UNAND menciptakan lingkungan kerja yang saling peduli, menghargai perbedaan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan. Karyawan BSI KCP Padang UNAND memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara. Bank BSI KCP Padang UNAND juga mendorong karyawan untuk berinovasi, beradaptasi dengan perubahan, dan mampu menghadapi tantangan dengan baik. Dan Bank BSI KCP Padang UNAND juga menekankan pentingnya kerja sama dan sinergi antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Work life balance menjadi bagian dari budaya kerja, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, suportif, dan sehat. Budaya kerja seperti ini akan menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik, serta meningkatkan reputasi BSI KCP Padang UNAND sebagai tempat kerja yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas orang-orang yang ada didalamnya. Karyawan akan bekerja secara maksimal jika perusahaan dapat mendukung kemajuan karir

mereka dengan melihat sebenarnya apa kopetensi dan kemampuan karyawan.

Adanya *work life balance* di suatu perusahaan itu adalah salah satu kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bisa mengatur waktu dengan baik sehingga perusahaan tidak harus menekan seorang karyawan. Salah satu *work life balance* terhadap budaya kerja yaitu karyawan pulang ontime, agar karyawan punya waktu untuk kehidupan pribadinya dan punya waktu istirahat yang panjang dan ketika kembali lagi esok pagi kekantor dengan smangat yang lebih. Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda-beda sehingga pimpinanpun harus memahami budaya kerja di tempatnya bekerja begitu juga budaya kerja yang ada pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Padang UNAND.

Budaya kerja yang ada pada suatu perusahaan harus mendukung *work life balance* karyawan, karna hal tersebut akan cukup berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan loyalitas karyawan dalam bekerja. *Work life balance* tidak berjalan dengan semestinya karyawan akan merasa stress dengan kehidupan yang dijalaninya, begitu pula dengan pekerjaannya karyawan tidak akan memiliki energy baru untuk memulai pekerjaannya dikeesokan hari.

Budaya kerja dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan ketika budaya kerja tersebut bersifat mengekang dan memberikan tuntutan yang berlebih kepada karyawan, sehingga keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak akan berjalan semestinya dan akan berdampak kepada loyalitas karyawan dalam bekerja.

Adapun budaya kerja akhir bulan dengan mengorbankan waktu istirahat dan berkumpul dengan keluarga lalu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada seorang karyawan diluar jam kerja yang telah ditentukan adalah salah satu hal cukup merugi bagi perusahaan dimana banyak pengeluaran yang dilakukan oleh perusaan seperti upah lembur, biaya listrik yang berlebih dan lain sebagainya. Karyawan dituntut agar menyelesaikan tugas-tugasnya sebelum tutup buku akhir bulan agar mengurangi kerugian baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Budaya kerja adalah suatu hal positif bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda sangat berpengaruh pada produktivitas suatu perusahaan, dengan budaya kerja positif yang diterapkan pada suatu perusahaan akan mengarahkan setiap karyawan untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan maupun pimpinan BSI KCP Padang UNAND yaitu setiap hari membaca al-qur'an dipagi harinya dan mendengarkan kultum, arahan, dan mendapatkan motivasi dari pimpinan BSI KCP Padang UNAND untuk karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Penerapan budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND iyalah proses membangun dan menanamkan nilai-nilai, keyakinan, dan

norma perilaku yang diinginkan diantara karyawan Bank BSI KCP Padang UNAND. Pada Bank BSI KCP Padang UNAND memiliki beberapa aspek penting dalam penerapan budaya kerja diantaranya yaitu komunikasi terbuka dan transparan, menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, memberikan umpan balik, dan menyelesaikan masalah tanpa ada rasa takut.

Budaya kerja juga harus mendatangkan manfaat kepada pihak Bank BSI KCP Padang UNAND dan karyawan didalamnya karena budaya kerja sangat berpengaruh akan kinerja karyawan sebagaimana Bank BSI KCP Padang UNAND menerapkan budaya kerja yang kolaboratif dalam menjalankan pekerjaan sehingga hal ini dapat membentuk karakter para karyawan yang sesuai dengan tujuan dari budaya kerja yang diterapkan.

Dengan perbedaan usia dan jenjang pendidikan bisa dilihat bagaimana peran pimpinan dalam merangkul dan memberikan pemahaman terhadap budaya kerja yang sudah ada pada Bank BSI KCP Padang UNAND, tidak hanya dari usia dan jenjang pendidikan pentingnya juga generasi pada karyawan menjadi penilaian yang bisa dilihat secara umum dalam memahami dan menerapkan budaya kerja yang diterapkan oleh Bank BSI KCP Padang UNAND.

Dibalik budaya kerja yang mendorong karyawan, memotivasi karyawan untuk kinerja yang lebih baik dan mendukung produktivitas Bank BSI KCP Padang UNAND, ada beberapa budaya kerja yang tidak

diterapkan oleh Bank BSI KCP Padang UNAND namun dilakukan oleh karyawan maupun pimpinan dengan sengaja maupun tidak disengaja yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan yaitu:

1. Kurangnya pengakuan dan apresiasi

Karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai, yang dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Penting untuk memberikan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian karyawan, baik secara individu mapun tim.

2. Tekenan berlebihan untuk produktivitas

Karyawan merasa tertekan untuk selalu bekerja keras, bahkan diluar jam kerja normal yang dapat menyebabkan kelelahan, stress dan penurunan kesehatan mental karyawan

D. Dampak Work Life Balance Terhadap Budaya Kerja

Work life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati dan fokus pada pekerjaannnya ketika memiliki *work life balance* yang baik, dan *work life balance* yang baik didukung oleh budaya kerja yang positif akan berdampak positif juga terhadap loyalitas karyawan.

Work life balance yang baik berdampak positif pada produktivitas perusahaan dalam jangka panjang, *work life balance* yang baik dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja, meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi biaya, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. *Work life balance* ini sangat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, dimana ketika karyawan memiliki *work life balance* yang baik kinerja karyawan juga akan membaik, fokus terhadap pekerjaannya, dan loyal terhadap perusahaan tanpa ada tekanan maupun paksaan dari perusahaan dan begitu pula dengan kehidupan pribadinya, karyawan tidak akan stress dengan kehidupan yang dijalaninya.

Seorang karyawan maupun pimpinan dapat menyeimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan menetapkan batasan yang jelas, mengelola waktu secara efektif, memproritaskan tugas, dan meluangkan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Selain itu, penting untuk berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja mengenai kebutuhan dan batasan pribadi, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia ditempat kerja untuk mendukung keseimbangan. Dampak *Work life balance* terhadap budaya kerja akan terbagi menjadi dua yaitu dampak positif dan dampak negatif.

1. Dampak positif

Dampak positif dari *work life balance* akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk memulai pekerjaannya dipagi hari dan tidak akan merasa tertekan dengan kehidupan yang dijalaninya, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan untuk melakukan pekerjaanya dan menyelesaikan tugas-tugas dari perusaannya.

Work life balance yang baik akan mengurangi pengeluaran pada Bank BSI KCP Padang UNAND dari segi biaya fasilitas dan tenaga kerja

sehingga dapat meminimalkan laba atau asset yang dimiliki oleh Bank BSI KCP Padang UNAND sehingga lebih efektif dalam penggunaan aset.

Dampak positif *work life balance* untuk perusahaan maupun karyawan sangatlah berpengaruh, dapat memberikan karyawan semangat baru pada setiap harinya dalam bekerja sehingga tidak terlalu merasakan tekanan yang diberikan oleh perusahaan. Disini juga pentingnya peran pimpinan dalam penerapan *work life balance* ini benar terjadi karena dalam beberapa perusahaan *work life balance* sendiri masih menjadi fiktif-fiktif dalam penerapannya, tetapi di Bank BSI KCP Padang UNAND ini sendiri pimpinan dan karyawan sudah menjalankan atau menerapkan *work life balance* itu sendiri sehingga *work life balance* pada Bank BSI KCP Padang Unand benar-benar terbentuk, dampak positif nya sendiri yaitu:

a. Karyawan adalah salah satu aset berharga di Bank BSI KCP Padang UNAND

Bagi bank BSI KCP Padang Unand yang diwawancari langsung sama pimpinan mengatakan bahwa bank BSI KCP Padang Unand udah hampir 1 tahun ini menerapkan *work life balance* itu sendiri karena aset tidak hanya berbentuk uang atau barang pada Bank BSI KCP Padang UNAND tetapi karyawan juga adalah aset paling utama dan jangka panjang untuk perusahaan.Karyawan sebagai tangan pertama dalam

perkembangan atau kemajuan bagi perusahaan sehingga dengan adanya *work life balance* yang diterapkan dan budaya kerja yang diciptakan dapat meningkat, kan kinerja karyawan itu sendiri sehingga menciptakan suatu perusahaan yang maju dan besar.

Hal itu dibuktikan dengan secara nyata sehingga sangat berpengaruh pada perusahaan yaitu dengan kurangnya pengeluaran dari perusahaan sehingga mengefektifkan penggunaan keuangan seperti biaya transportasi, listrik, maupun tenaga kerja pada perusahaan, hal itu juga dapat menekan laba pada bank sehingga menaikan aset dari segi keuangan yang dimiliki oleh perusahaan.

b. *Work life balance* dan budaya kerja membentuk profesionalitas dalam diri karyawan

Bagi karyawan *work life balance* harus diciptakan karena dari hasil wawancara oleh semua karyawan sangat berpengaruh dalam kehidupannya dampak positif yang terjadi karyawan terbentuknya profesionalitas dalam diri karyawan dan membentuk manajemen waktu pada setiap karyawan. Bagi karyawan yang udah berkeluarga sendiri itu menjadi hal yang harus diterapkan sangat berbeda dengan karyawan yang belum berkeluarga, karena bagi seorang kepala rumah tangga atau ibu rumah tangga dengan diciptakannya *work life balance* membuat kehidupan rumah tangga menjadi tidak kekurangan waktu didalamnya, seperti waktu terhadap suami ataupun istri, waktu terhadap anak sehingga

dengan adanya work life balance yang sudah ditetap kan membuat dunia kerja dan tuntutan kerja yang diberi waktu dan diatur tidak membawakan hal buruk bagi kehidupan rumah tangga maupun kehidupan pada pekerjaan.

c. *Work life balance* yang baik dapat merubah cara pandang karyawan.

Bagi karyawan bank BSI KCP Padang UNAND yang belum berumah tangga itu sangat membantu dalam pembentukan diri karyawan sendiri dalam mengatur kehidupan dimasa muda yang mana ada rasa ingin menjadikan diri sendiri jadi lebih baik untuk sekarang dan masa depan. Dengan wawancara yang dilakukan pada karyawan Bank BSI KCP Padang Unand sangat berdampak pada kehidupan sehari-hari sehingga membentuk karakter yang lebih profesional dalam membedakan kehidupan sehari-hari dan dalam bekerja.

Work life balance yang diterapkan merubah pandangan karyawan sendiri terhadap tuntutan yang diberikan oleh perusahaan lebih menjadi energi yang positif, dengan budaya kerja yang diciptakan oleh bank BSI KCP Padang Unand membuat karyawan merasa motivasi yang baru disetiap harinya dalam melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan.

d. *Work life balance* terhadap budaya kerja membentuk loyalitas karyawan

Work life balance sendiri juga berdampak pada nasabah bank BSI KCP Padang UNAND banyaknya nasabah yang berdatangan tidak pernah merasakan ketidak nyamanan pada Bank BSI KCP Padang UNAND dengan pelayanan ataupun fasilitas yang ada pada bank BSI KCP Padang UNAND. Itu terlihat dari loyalitas karyawan dan kinerja masing-masing karyawan bank BSI KCP Padang UNAND dalam melakukan pelayanan secara sikap dan waktu yang diberikan kepada setiap nasabah yang datang, sehingga hal itu membuat nasabah puas dengan semua yang diberikan oleh seluruh karyawan bank BSI KCP Padang UNAND, hal ini terjadi karena penerapan work life balance dan budaya kerja yang diciptakan oleh pimpinan dan bank BSI KCP Padang UNAND berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

e. *Work life balance* dan budaya kerja yang diterapkan oleh Bank BSI KCP Padang UNAND juga berdampak positif terhadap lingkungan sekitar.

Pada lingkungan sekitar juga berdampak positif apalagi bank BSI KCP Padang unand sendiri terletak ditengah-tengah kampus UNAND yang mana ini merupakan salah satu kampus terbesar. Dampak pada lingkungan bisa dilihat dengan nilai religius yang diciptakan membuat lingkungan sekitar menjadi mengerti bahwa kehidupan didunia yang dijalanin dalam kegiatan perbankan sangat penting mengiringin nya dengan syariat Islam, karena kehidupan didunia tidak akan ada habisnya

jika semua hal yang dilakukan apalagi dalam dunia perbankan tidak diiringin dengan kewajiban kita sebagai umat muslim. Dengan adanya bank BSI KCP Padang UNAND ini menjadi sebuah pengingat bagi lingkungan yang ada di kampus UNAND.

2. Dampak Negatif

Dampak negatif ketika *work life balance* tidak berjalan dengan semestinya produktivitas karyawan akan menurun dan loyalitas karyawan juga akan menurun. Karyawan yang tidak mendapatkan *work life balance* yang baik akan menurunkan energi dan kefokusan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dampak negatif dari dari budaya kerja yang tidak seimbang dengan kehidupan pribadi karyawan akan membuat karyawan melakukan suatu pekerjaan secara terpaksa sehingga tidak menghasilkan kinerja yang maksimal dan menurunkan produktivitas perusahaan.

Dalam penerapan *work life balance* terhadap budaya kerja sendiri pasti ada kekurangan atau dampak negatif yang terjadi, tapi dampak negatif yang terjadi bisa berpengaruh besar dan kecil. Di dalam bank BSI KCP Padang UNAND dari wawancara yang dilakukan ada beberapa hal yang berdampak negatif bagi karyawan sebagai berikut :

a. Keterlambatan karyawan memahami *work life balance* yang baik

Work life balance pada bank BSI KCP Padang UNAND sendiri mulai diterapkan secara nyata sejak 1 tahun terakhir oleh pimpinan, tetapi selama 1 tahun pasti ada dampak negatif yang terjadi. Dari wawancara yang dilakukan dengan pimpinan bahwa dengan adanya *work life balance* terhadap budaya kerja pada karyawan bank BSI KCP Padang UNAND pendidikan menjadi salah satu penilaian, dengan ada nya perbedaan tingkat pendidikan pada karyawan terlihat jelas bagaimana perbedaan pemahaman dan penerapan terhadap *work life balance* yang diterapkan pada karyawan.

Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA sederajat mengalami keterlambatan dalam memahami kenapa diciptakan *work life balance* itu sendiri dan penerimaan budaya kerja yang sedikit berbeda secara umum membuat beberapa karyawan memiliki rasa keterpaksaan dalam melakukannya karena sudah menjadi kewajibannya sebagai karyawan bank BSI KCP Padang UNAND. Pimpinan BSI KCP Padang UNAND dalam wawancara mengatakan bahwa generasi usia pada setiap karyawan sangat berpengaruh karena rata-rata karyawan yang bekerja generasi gen Z yang mana lebih bekerja dengan rasa nyaman pribadi dan tidak ingin ribet sehingga itu menjadi salah satu terlambatnya *work life balance* itu terbentuk bagi beberapa karyawan di bank BSI KCP Padang UNAND.

b. Tuntutan kerja yang telah ditetapkan membuat *work life balance* pada karyawan tidak terbentuk secara baik

Dengan diterapkan *work life balance* di bank BSI KCP Padang UNAND ada beberapa hal negatif atau kekurangan yang dirasakan karyawan dalam mengerjakan tugas masing-masing, dengan waktu yang diatur oleh pimpinan memaksa karyawan harus mengerjakan tugas nya ditengah waktu istirahat karyawan dengan terjadi hal seperti itu membuat karyawan secara pribadi melakukannya karena tuntutan tugas yang diberikan dan waktu bekerja yang sudah diatur dengan pimpinan. Apalagi jika karyawan memiliki tugas yang sudah deadline terpaksa harus mengerjakan dirumah atau *work from home* (WFH) demi selesai nya tugas yang diberikan.

c. Budaya kerja yang diterapkan pada Bank BSI KCP Padang UNAND memiliki pelayanan yang terbatas.

Work life balance yang terjadi terhadap budaya kerja di bank BSI KCP Padang UNAND juga berdampak pada nasabah. Dengan nasabah bank BSI KCP Padang Unand sendiri banyak dari kalangan mahasiswa kampus UNAND yang menyayangkan jam pelayanan yang terbatas pada bank BSI KCP Padang UNAND yang membuat sebagian nasabah harus mencari waktu luang diantara padatnya kegiatan untuk melakukan transaksi atau keperluan yang lain pada Bank BSI KCP Padang UNAND.

Dalam penerapan 1 tahun terakhir yang dilakukan mungkin dampak negatif yang terlalu berdampak pada perusahaan sendiri belum terjadi sampai pada saat ini, semua masih bisa diminimalisir oleh perusahaan maupun pribadi karyawan karena *work life balance* terhadap budaya kerja sendiri salah satu hal yang positif bagi perusahaan maupun karyawan secara pribadi.

E. Analisis Penelitian

Dari analisis atas wawancara yang dilakukan bersama pimpinan dan seluruh karyawan Bank BSI KCP Padang UNAND, dampak dari *work life balance* sangatlah besar untuk perusahaan, work life balance sendiri tidak hanya mengatur suatu perusahaan saja tapi mengatur segala aspek yang ada didalamnya terutama manusia sebagai tokoh utama yang mana memiliki dua kehidupan secara pribadi dan kehidupan pada pekerjaan yang mana satu sama lain saling berkaitan tapi tidak bisa menjadi penyebab atau mencampuri antara kehidupan pribadi maupun pekerjaan.

Dampak positif dari *work life balance* akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk memulai pekerjaannya dipagi hari dan tidak akan merasa tertekan dengan kehidupan yang dijalaninya, hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan untuk melakukan pekerjaanya dan menyelesaikan tugas-tugas dari perusaannya.

Work life balance yang baik akan mengurangi pengeluaran pada Bank BSI KCP Padang UNAND dari segi biaya fasilitas dan tenaga kerja sehingga dapat meminimalkan laba atau asset yang dimiliki oleh Bank BSI KCP Padang UNAND sehingga lebih efektif dalam penggunaan aset.

Dampak positif *work life balance* untuk perusahaan maupun karyawan sangatlah berpengaruh, dapat memberikan karyawan semangat baru pada setiap harinya dalam bekerja sehingga tidak terlalu merasakan tekanan yang diberikan oleh perusahaan. Disini juga pentingnya peran pimpinan dalam penerapan *work life balance* ini benar terjadi karena dalam beberapa perusahaan *work life balance* sendiri masih menjadi fiktif-fiktif dalam penerapannya, tetapi di Bank BSI KCP Padang UNAND ini sendiri pimpinan dan karyawan sudah menjalankan atau menerapkan *work life balance* itu sendiri sehingga *work life balance* pada Bank BSI KCP Padang Unand benar-benar terbentuk

Work life balance sendiri sangat berdampak positif untuk sebuah perusahaan ataupun pribadi karena dapat membangun karakter pada karyawan yang bekerja dengan ada budaya kerja yang diciptakan oleh pihak bank BSI KCP Padang UNAND membuat seluruh karyawan dapat membangun profil diri nya masing masing sehingga membuat sebuah perusahaan mendapatkan sebuah keuntungan atas kinerja yang diciptakan karena adanya pembentukan karakter pada karyawan melalui *work life*

balance yang sedang diciptakan oleh pimpinan dan budaya kerja yang telah diterapkan.

Dibalik dampak positif *work life balance* pada Bank BSI KCP Padang UNAND ada dampak negatif ketika *work life balance* tidak berjalan dengan semestinya produktivitas karyawan akan menurun dan loyalitas karyawan juga akan menurun. Karyawan yang tidak mendapatkan *work life balance* yang baik akan menurunkan energi dan kefokusan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dampak negatif dari dari budaya kerja yang tidak seimbang dengan kehidupan pribadi karyawan akan membuat karyawan melakukan suatu pekerjaan secara terpaksa sehingga tidak menghasilkan kinerja yang maksimal dan menurunkan produktivitas perusahaan. Dalam penerapan *work life balance* terhadap budaya kerja sendiri pasti ada kekurangan atau dampak negatif yang terjadi, tapi dampak negatif yang terjadi bisa berpengaruh besar dan kecil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work life balance* suatu kondisi dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, artinya seorang individu mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja tanpa mengorbankan waktu, tenaga, atau perhatian untuk keluarga atau waktu untuk kehidupan pribadi. *Work life balance* bukan hanya kebijakan formal, tetapi harus menjadi bagian dari budaya kerja yang nyata dan terintegrasi dalam

organisasi. Budaya kerja yang mendukung *work life balance* akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Work life balance yang baik pada seorang karyawan akan terbentuk ketika budaya kerja yang diterapkan juga mendukung seorang karyawan untuk fokus kepada pekerjaannya sehingga karyawan akan loyal kepada perusahaan. Loyalitas karyawan akan berdampak kepada produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Karyawan juga merupakan aset yang berharga dimiliki perusahaan seperti wawancara yang saya lakukan dengan pimpinan mengatakan bahwa aset paling berharga dan digunakan dalam jangka panjang yaitu karyawan karena karyawan merupakan tangan penyambung hubungan antara bank BSI KCP Padang UNAND dengan nasabah. Dengan adanya *work life balance* pada karyawan yang dapat menciptakan kinerja pada karyawan juga dapat menjadikan karyawan secara pribadi lebih baik untuk kehidupannya secara pribadi dalam pola pikir dan pola kehidupan.

Sebagai lembaga keuangan syariah bank BSI KCP Padang UNAND tidak hanya menerapkan sistem keuangan syariah saja pada perusahaan tetapi juga pada karyawan yang mana dengan adanya budaya kerja yang dilakukan dan jadi ciri khas tersendiri bagi karyawan bank BSI KCP Padang Unand dengan lembaga keuangan syariah. Dengan

adanya mengaji, tausiah, dan kegiatan keagamaan lainya membuat karyawan di bank BSI KCP Padang UNAND mendapatkan keberkahan dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menjadi pengingat bahwa kehidupan didunia harus diiringin dengan akhirat.

Seperti beberapa hukum Islam mengatakan tentang bekerja yang terdapat dalam hadist maupun al-quran yang menjadi pedoman dalam kehidupan. Beberapa hukum atau syariat Islam yang mengingatkan kita tentang kehidupan didunia maupun diakhirat yaitu terdapat pada Al-Qur'an surah al-qasas ayat 77

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِ ۗاِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugrahkan allah kepadamu (kebahagiaan) dinegeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaan (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan dimuka bumi, sungguh allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.

Dari potongan ayat pertama yang mana mengingatkan kita pada kehidupan diakhirat bahwasanya sebagai umat muslim pentingnya mencari kehidupan diakhirat dari memanfaatkan rezeki, kebahagiaan yang diberikan, dan karunia hidup yang diberikan oleh Allah SWT

terhadap kita sebagai umat muslim. Dalam sepenggal potongan ayat pertama bisa kita lihat betapa penting hidup didunia menuai rezeki yang halal dan bathil didunia.

Dengan adanya bank BSI KCP Padang UNAND salah satu lembaga keuangan syariah yang mana menerapkan ini kepada perusahaan maupun karyawan sesuatu yang dikerjakan berdasarkan landasan Syariah Islam mau itu uang yang dihasilkan dan kinerja yang dilakukan betapa penting bahwa apa yang dikerjakan dapat mendatangkan sebuah pahala sehingga jalan untuk kehidupan di akhirat kelak nantinya.

Dari lanjuta ayat juga mengingatkan bahwa Allah SWT bukan berarti membuat kita lupa atau mengabaikan kehidupan dunia yang mana didalam kehidupan dunia banyak kebahagian yang diberikan dan karunia yang diturunkan yang harus dinikmatin dan dijalan secara halal. Sebagaimana pekerjaan yang dilakukan dan rezeki yang didapatkan harus berasal dari sesuatu yang bathil, tidak merugikan orang lain, tidak berlebihan seperti larangan dalam islam yang mana apapun dalam kehidupan didunia tidak baik terlalu berlebihan dan tidak melalaikan kewajiban agama. Seperti yang sudah diterapkan oleh bank BSI KCP Padang Unand sendiri dalam pengelolaan keuangan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan diatur dengan syariat dan hukum yang ditetapkan oleh islam.

Bank BSI juga menciptakan budaya kerja yang mana didalamnya meningkatkan nilai religius para karyawan sehingga selalu menjadi pengingat sebagaimana kehidupan didunia hanya sementara.

Tidak hanya dalam lingkungan bank BSI KCP Padang Unang saja tetapi kegiatan yang dilakukan dapat menjadi pengingat lingkungan sekitar bank BSI KCP Padang UNAND sebagai mana kegiatan ekonomi yang dilakukan tidak dengan dasar hukum dan syariat Islam dan merugikan orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan didunia ini akan dipertanggung jawabkan diakhirat kelak.

Budaya kerja yang ditetapkan oleh perusahaan akan membentuk karyawan yang lebih cekatan, produktif, dan loyal terhadap pekerjaan. Namun budaya kerja yang menuntut karyawan untuk menyelesaikan tugasnya diluar jam kerja yang telah ditetapkan akan membuat perusahaan dan karyawan rugi, pihak perusahaan akan bnyak pengeluaran seperti upah lembur, tagihan listrik yang bertambah,dan lain sebagainya. Pihak karyawan akan rugi pada waktu istirahat dan berkumpul dengan keluarga yang harus dikorbankan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diamanahkan kepada setiap karyawan.

Work life balance terhadap budaya kerja yang ada pada Bank BSI KCP Padang UNAND telah diterapkan dari awal 2024 yang dimana *work life balance* yang baik akan sejalan dengan budaya kerja yang

diterapkan pada Bank BSI KCP Padang UNAND dan akan menjadi salah satu motivasi karyawan untuk meningkatkan performa terhadap kinerjanya.

Budaya kerja juga harus mendatangkan manfaat kepada pihak perusahaan dan karyawan didalamnya karena budaya kerja sangat berpengaruh akan kinerja karyawan sebagaimana perusahaan menerapkan budaya kerja yang berkolaboratif dalam menjalankan pekerjaan sehingga hal ini dapat membentuk karakter para karyawan yang sesuai dengan tujuan dari budaya kerja itu diterapkan. Dengan perbedaan usia dan jenjang pendidikan bisa dilihat bagaimana peran pimpinan dalam merangkul dan memberikan pemahaman terhadap budaya kerja yang sudah ada di bank BSI KCP Padang Unand, tidak hanya dari usia dan jenjang pendidikan pentingnya juga generasi pada karyawan menjadi penilaian yang bisa dilihat secara umum dalam memahami dan menerapkan budaya kerja yang diterapkan oleh bank BSI KCP Padang UNAND.

Budaya kerja yang diciptakan dibank BSI KCP Padang UNAND sudah sangat baik dengan adanya kegiatan yang berlandaskan hukum dan syariat Islam dalam menjalankannya. Dengan kegiatan pada setiap harinya yang mengawali semua kegiatan dengan membaca Al-Qur'an dan ceramah agama membuat motivasi bekerja dan semangat bekerja

terbentuk, pentingnya membangun budaya kerja yang baik karena sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugas.

Budaya kerja yang dibangun juga sebagai tampilan yang pertama kali dilihat oleh nasabah karena bakal berdampak pada pelayanan yang diberikan oleh karyawan bank BSI KCP Padang UNAND, dan juga budaya kerja menjadi ciri khas dari bank BSI KCP Padang UNAND yang mana didalamnya berbeda dengan lembaga keuangan lainya, sehingga ini menjadi daya tarik tersendir bagi nasabah.

Dengan Budaya kerja yang diterapkan bank BSI KCP Padang UNAND juga dapat membangun jiwa profesionalitas pada karyawan seperti yang disampaikan pada Hadist berikut ini

"Rasulallah SAW berasabda "bahwa Allah SWT mencintai seseorang yang bekerja secara itqan (profesional dan sempurna). HR. Thabrani."

Dalam kutipan hadist diatas bisa diambil betapa pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dapat menciptakan amalan yang baik yang dicintai oleh Allah SWT. Dari kutipan hadist diatas juga sebagai umat muslim dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik, dengan didoronngnya oleh budaya kerja dan lingkungan yang baik, serta diiringin oleh niat yang baik maka mendapatkan keberkahan dan pahala dalam hidup, sehingga ini menjadi amalan yang dapat menolong di kehidupan akhirat.

Work life balance terhadap budaya kerja pada Bank BSI KCP Padang UNAND secara umum yaitu keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja, produktivitas karyawan, etensi karyawan dan loyalitas karyawan dan pada akhirnya membentuk budaya kerja yang lebih positif dan terwujudnya budaya kerja yang diciptakan oleh Bank BSI KCP Padang UNAND secara nyata.

Work life balance terhadap budaya kerja pastinya saling berkaitan, dengan dampak positif yang dihasilkan menjadikan Bank BSI KCP Padang UNAND sebagai salah satu cabang yang mana sudah menerapkan *work life balance* itu sendiri dari budaya kerja yang sudah ada, sehingga dapat membantu perkembangan Bank Syariah Indonesia menjadi Top 10 islamic Banking.

Work life balance juga membantu karyawan terhindar dari dampak negatif yang sering terjadi pada setiap perusahaan yang tidak menerapkan *work life balance* menyebabkan stress dalam bekerja, penurunan kesehatan pada karyawan dan penurunan kualiatas kinerja pada karyawan yang dapat berdampak pada budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan maupun budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dengan diterapkannya *work life balance* pada bank bsi kcp padang unand adanya peran penting dari pimpinan dalam menerapkannya kepada karyawan.

Dari hasil wawancara yang saya lakukan bersama pimpinan Bank BSI KCP Padang UNAND bahwasanya asset yang dimiliki oleh perusahaan tidak hanya tentang uang namun karyawan yang memiliki kinerja bagus dan loyalitas terhadap perusahaan juga menjadi salah satu aste berharga bagi Bank BSI KCP Padang karyawan juga sebagai penghubung atau tangan kanan perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dalam pembangunan perbankan syariah pada nasabah dan lingkungan sekitar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada Bank BSI KCP Padang UNAND, maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa dampak *work life balance* terhadap budaya kerja sebagai berikut:

1. Dampak positif *work life balance* terhadap budaya kerja untuk perusahaan maupun karyawan sangatlah berpengaruh, dapat memberikan karyawan semangat baru pada setiap harinya dalam bekerja sehingga tidak terlalu merasakan tekanan yang diberikan oleh perusahaan. *Work life balance* sendiri sangat berdampak positif untuk sebuah perusahaan ataupun pribadi karena dapat membangun karakter pada karyawan yang bekerja dengan adanya budaya yang diciptakan oleh pihak Bank BSI KCP Padang UNAND membuat seluruh karyawan membangun profil dirinya masing-masing sehingga membuat sebuah perusahaan mendapatkan sebuah keuntungan atas kinerja yang diciptakan karena adanya pembentukan karakter pada karyawan melalui *work life balance* yang sedang diciptakan oleh pimpinan dan budaya kerja yang telah diterapkan.
2. Dampak negatif ketika *work life balance* tidak berjalan dengan semestinya produktivitas karyawan akan menurun dan loyalitas

karyawan juga akan menurun. Karyawan yang tidak mendapatkan *work life balance* yang baik akan menurunkan energy dan kefokusan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dampak negatif dari budaya kerja yang tidak seimbang dengan kehidupan pribadi karyawan akan membuat karyawan melakukan suatu pekerjaan secara terpaksa sehingga tidak menghasilkan kinerja yang maksimal dan menurunkan produktivitas perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Menciptakan lingkungan yang mana didalamnya terdapat *work life balance* yang baik dengan budaya kerja yang telah diterapkan oleh pihak Bank BSI KCP Padang UNAND.
2. Meningkatkan sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia adalah salah satu asset berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.
3. Memberikan pengakuan dan pengapresiasian untuk karyawan yang telah berkontribusi, memotivasi dan memberikan semangat baik secara individu maupun tim.

DAFTAR PUSTAKA

Adila, 2023, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya,* Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, vol 9 (25), hal 10

Anandita Angel, 2025, *Pola Komunikasi Keluarga dengan Work Life Balance pada karyawan Bank Syariah Indonesia*, Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum, vol.3, No.1, Hal 10

Darwis Amri, *Metode Penelitian Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 12.

Dianita.S Ilfa, *PERAN BANK SYARIAH INDONESIA DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI NASIONAL*, Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 3, No. 2, 2021, hal 149

Eleutri Galis Ermelinda, 2023, *Hubungan Work Life Balance dengan Burnout Pada karyawan PT.X, jurnal penelitian psikologi*, vol.10 no.03. hal 890

Hakiki nurul, 2024, *BUDAYA ORGANISASI PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP 2 LANGSA*,jurnal hukum bisnis indonesia, vol (1), hal 15-22

Komari Nurul, 2005, *KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE*, hal 420

Masclah, 1982

Mulia Dinda, 2024, *Pengaruh Burnout, Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus: PT Tunas*

Struktur Indonesia), Jurnal pendidikan siber nurantara (JPSN), Vol. 2, No. 3, hal 112

Nasyatra Sulindra Azzahra, 2025, *ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTORAREA SAHARJO – JAKARTA SELATAN*, jurnal Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bank, Vol 5 (1), hal 58-59.

Nur and Supomo Indriantoro, *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen* (Yogyakarta: BPEE, 2014), h. 146.

Regri Ferdianto Jemmy, 2024, *PENGARU INTERNAL MARKETING DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP JEMBER GAJA MADA*, jurnal ekonomi dan bisnis, vol. 7 no. 02, hal 290-291

Septiani Yuni, dkk, 2020, *ANALISIS KUALITAS LAYANAN SISTEM INFORMASI AKADEMIK UNIVERSITAS ABDURRAB TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA MENGGUNAKAN METODE SEVQUAL (Studi Kasus : Mahasiswa Universitas Abdurrab Pekanbaru)*, JURNAL TEKNOLOGI DAN OPEN SOURCE, VOL. 3 No. 1, hal 133.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 308.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 244.

Supomo, *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen* (Yogyakarta: BPEE, 2014), h. 152.

Suryaningsih Anik, *DAMPAK MEDIA SOSIAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK*, Wahana Didaktika, Vol. 17 No.3, 2019, hal 339

Telung Utarry, *DAMPAK PEMEKARAN DESA DALAM MENJAGA KEAMANAN DAN KETERTIBAN MASYARAKAT (STUDI DI DESA RARINGIS, RARINGIS UTARA, RARINGIS SELATAN, KECAMATAN LANGOWAN BARAT)*, Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, Vol 3 No. 3, 2019, hal 3

Wulantika Lita, 2024, *Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Kepuasan Kerja, jurnal manajemen Klabat*, vol. 5, No.2 hal 30

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Ahmad Fauzan

Nim : 3321200

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : Analisis Dampak Work Lfe Balance Terhadap Budaya Kerja Pada Bank BSI KCP Padang UNAND

A. Pimpinan Bank BSI KCP Padang UNAND

1. Sebagai pemimpin Bank BSI KCP Padang UNAND apakah work life balance yangbaik berdampak positif pada roduktivitas perusahaan?
2. Sebagai pemimpin dengan latar belakang pendidikan karyawan yang berbeda-beda apakah budaya kerja yang diterapkan oleh pihak Bank BSI KCP Padang UNAND menjadi satu hal positif bagi karyawan tetap maupun tidak tetap (kontrak)?

B. Karyawan berkeluarga

1. Bagaimana budaya kerja dapat mempengaruhi work life balance pada karyawan?

2. Bagaimana cara bapak/ ibuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari ?
3. Dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, apakah bapak/ ibuk memiliki waktu untuk keluarga, hobi dan kegiatan pribadi?

C. Karyawan yang belum berkeluarga

1. Bagaimana cara karyawan menyeimbangi antara krhidupan pribadi dan pekerjaan?
2. Apakah tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi bapak/ibuk?

D. Karyawan tetap

1. Bagaimana work life balance mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan?
2. Apakah cirikhas budaya kerja yang telah tercipta pada bank bsi dari terbentuknya bank bsi sampai saat ini?

E. Karyawan kontrak

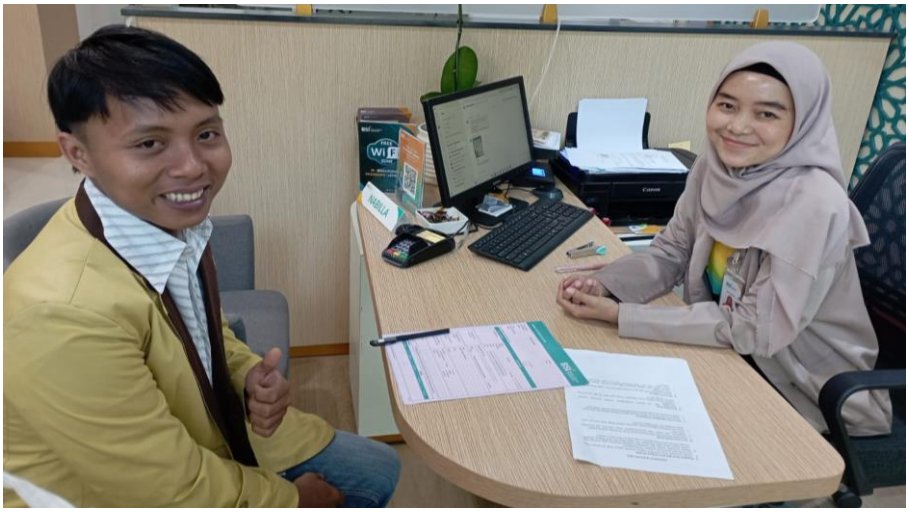
1. Sebagai karyawan tidak tetap apakah bapak/ibuk keberatan dengan budaya kerja yang telah ditetapkan ?
2. Apakah bapak/ ibuk sebagai karyawan tidak tetap keberatan dengan budaya akhir bulan seperti tutup buku yang memakan waktu lebih lama diluar jam kerja pada biasanya ?

DOKUMENTASI PENELITIAN










Kolabora
BATPAM

