
Effect of Work Place Support (WPS) on Personal Life Interference Work (PLIW)

Pengaruh Work Place Support (WPS) Terhadap Personal Life Interference Work (PLIW)

Admiral Chatra¹

1: PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Abstract

The purpose of this study was to analyze how the effect of *Work Place Support (WPS)* on *Personal Life Interference Work (PLIW)* at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. Branch office. This type of research is descriptive exploratory using quantitative and qualitative methods. The quantitative method descriptive analysis in this study was divided into two, namely, univariate descriptive analysis and bivariate descriptive analysis. The results of this study are that *Work Place Support (WPS)* has a negative and significant effect on work interference with personal life or *Work Life Interference Personal Life (WIPL)* at PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PADANG.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Bagaimanakah pengaruh *Work Place Support (WPS)* terhadap *Personal Life Interference Work (PLIW)* di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisa deskriptif metode kuantitatif dalam penelitian ini dibagi atas dua yaitu, analisis deskriptif univariat dan deskriptif bivariat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan tempat kerja atau *Work Place Support (WPS)* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gangguan pekerjaan kepada kehidupan pribadi atau *Work Life Interference Personal Life (WIPL)* di PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PADANG.

Keywords: Work Place Support, Personal Life Interference Work, BANK TABUNGAN NEGARA

Corresponding author: Admiral Chatra (admiral.chatra@gmail.com)

Pendahuluan

Ketatnya persaingan bisnis di era globalisasi dimana teknologi berkembang demikian pesatnya, memaksa perbankan harus merubah paradigma organisasi menjadi organisasi yang kompetitif, fleksibel dan berorientasi kepada pelayanan. Akibatnya perbankan harus meningkatkan kompetensi sumber daya yang multitasking sehingga dipaksa untuk mencurahkan sebagian besar waktu untuk perusahaan.

Bagi pekerja sektor perbankan dua kegiatan pada tempat yang berbeda yaitu kantor dan rumah, adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dalam kehidupannya. Dari satu sisi pekerja bank adalah bagian dari sebuah organisasi tempat mengabdikan dan memperoleh penghasilan, dari sisi lain pekerja juga menjadi bagian dari keluarga yang juga menjadi tanggungjawabnya.

Uni Global Union dalam studinya berjudul “*Banking: The Human Crisis*” (2013), menemukan lebih dari 80% perusahaan perbankan dan asuransi di 26 negara melaporkan memburuknya kesehatan yang dialami pekerjanya selama dua tahun terakhir. Mereka kini disebut bekerja dalam iklim ketakutan dan stres karena tingginya tekanan pekerjaan.

Stres dalam arti umum menurut Gibson, Ivencevich dan Donnelly (1995: 336) adalah suatu respon sebagai konsekuensi dari sebuah tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luar yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang. Menurut Hay Group Insight’s 2012 dalam portalhr.com (2013), 27% pekerja yang tidak mendapatkan *Work Life Balance* support dari perusahaan tempat mereka bekerja berniat untuk mengundurkan diri dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun. Data itu diambil dari 17% total jumlah pekerja di berbagai perusahaan yang berada di jajaran teratas dalam hal pemberian dukungan pada keseimbangan kerja profesional dengan personal atau *Work Life Balance*. Perhatian global terhadap *Work Life Balance* ini terus meningkat, dimana sebesar 39% pekerja di seluruh dunia mengaku mendapatkan “good” *Work Life Balance*, dibandingkan dengan tahun 2011 yang hanya berkisar 32%.

Paulus dalam tulisannya berjudul “Kerja Efektif, Pulang Sore atau Pulang Malam” (2013) diceritakan dialognya dengan salah seorang eksekutif bank BUMN yang mengkonfirmasi bahwa eksekutif di bank tersebut rata-rata mengadakan meeting setelah jam 19.00 WIB sampai pagi, sementara Paulus sebagai eksekutif PT. Astra sehari-hari pulang jam 15.30 sehingga jam 19.00 sudah kumpul dengan keluarga. Dialog tersebut berkembang menjadi serius ketika para eksekutif lain ada yang mulai menyadari adanya ketidakseimbangan dalam kehidupannya, jenuh dan ingin banyak berkumpul dengan keluarga, tapi ada juga yang menyatakan kebanggaannya bahwa pulang malam adalah simbol kerja keras yang akan membawa kesuksesan. Sehingga pekerja yang pulang di bawah jam 19.00 WIB dianggap kurang dedikasi dan kerja keras.

Mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan tidak mudah, apalagi saat pekerja memiliki masalah di luar pekerjaannya seperti permasalahan keluarga. Pengaturan pikiran sangat menyita perhatian pekerja di samping pengaturan waktu dan pekerjaan yang harus diselesaikan, bahkan dapat membuat pekerjaan menjadi tidak terpikirkan. Sebaliknya permasalahan di tempat kerja yang belum terselesaikan akan menjadi beban pikiran dan akan terbawa pada saat menghadapi masalah kehidupan di luar pekerjaan. Penelitian *Price Waterhouse Coopers* (2013) menemukan bahwa tingkat

turnover pekerja perbankan di Indonesia relative tinggi yaitu antara 5% sampai 20% dibanding Singapura yang rata-rata 1,3% per tahun. Salah satu penyebab tingginya *turnover* selain karena *leadership*, kompensasi, lingkungan kerja, penilaian kinerja, adalah *Work Life Balance*.

Rutinitas pulang malam pekerja sektor perbankan diakui oleh Alex Denni (2013), *Senior VP Human Capital Strategy (HC) & Policy* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, yang mengatakan bahwa orang Bank Mandiri itu berangkat kerja matahari belum muncul, pulang kerja tidak lihat matahari. Bank Mandiri berdasarkan hasil *survey Focus Group Discussion* untuk menemukan critical issues di tengah pekerja yang dilakukan setiap tahun, salah satu skor terendah adalah *Work Life Balance*.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dalam laporan keuangan tahun 2015 terdapat peningkatan jumlah pegawai turnover dari tahun 2011 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1. Turn Over Pekerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Tahun 2012-2015

| Keterangan | Tahun | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Turnover | 1.13% | 2.53% | 3.04% | 4.24% |

Sumber: Laporan Tahunan Tahun 2016 Bank BTN

Penelitian yang meneliti tentang *Work Life Balance* menurut Novelia, Sukhirman dan Hartana TB (2013) masih terbatas. Penelitian banyak dilakukan di Amerika, negara Eropa, Asia Pasifik (Australia dan New Zealand) dan di Asia banyak dilakukan di India. Di Indonesia sendiri sangat terbatas penelitian tentang *Work Life Balance* ini apalagi tentang perbankan. Padahal berdasarkan penelitian V. Riz (2013) yang mengukur efektifitas *Work Life Balance* di sektor perbankan di Pakistan disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *Work Life Balance* dengan kinerja.

Sebuah model untuk mengukur *Work Life Balance* telah dikembangkan dalam penelitian Duraipandian (2014). Penelitian ini menyimpulkan pengaruh antara dukungan tempat kerja atau *Work Place Support*, gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi atau *Work Interference Personal Life*, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan atau *Personal Life Interference Work*, kepuasan atas keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau *Satisfaction with Work Life Balance* dan peningkatan efektifitas pada keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau *Improved Effectiveness at Work Life Balance*.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah; Bagaimanakah pengaruh *Work Place Support* (WPS) terhadap *Personal Life Interference Work* (PLIW) di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Work Place Support (WPS)

Jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel serta lembur secara tidak langsung bisa memproduksi ketegangan dan pemicu stress dan bisa menyebabkan cepat tersinggung dengan keluarga (Greenhause dan Beutell (2005) dalam Charkhabi, M., Sartori, R. & Ceschi, A. (2016). Kelebihan beban kerja atau work-overload dapat menimbulkan frustrasi dan merasa bahwa mereka tidak mampu menyeimbangkan peran di tempat kerja dan keluarga dengan baik (Vogel ,2006) Budaya perusahaan yang mendukung *Work Life Balance* ditentukan olah upaya perusahaan mengeluarkan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan, tingginya komitmen pekerja dan kecilnya *turnover* pekerja (Smith dan Garder, 2007).

Berdasarkan uraian di atas dan mengamati fenomena yang ditemui yaitu 1) kebiasaan bekerja melebihi batas waktu, lembur setiap waktu dan kelebihan beban kerja sehingga mengabaikan peran dalam kehidupan keluarga, diduga sudah menjadi kebiasaan atau budaya kerja perusahaan sebagai sebuah indikator *corporate support* dalam *Work Life Balance*, dan 2) pulang tepat sesuai jam kerja yang dinilai pimpinan sebagai kurangnya dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan, maka dapat diduga ini sebagai lemahnya *manager support* sebagai salah satu indikator dalam *Work Life Balance*.

Ada beberapa faktor di luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber *stress* seperti 1) perubahan struktur kehidupan, 2) dukungan sosial, 3) *locus of control*, 4) harga diri dan sebagainya (Tosi (1990) dalam Wijono (2015). Semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaannya semakin rendah (Barnett, 1994 dalam Christine W.S., Oktorina M , Mula Indah, 2010). Berdasarkan uraian di atas dan tidak menemukan fenomena seperti uraian tersebut maka peneliti mempunyai hipotesis: *Work Place Support (WPS)* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Personal Life Interference Work (PLIW)*.

Metode Riset

Obyek yang diteliti adalah pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif eksploratif dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Penelitian deskriptif sesuai dengan menurut Purwanto dan Suliyastuti (2017) adalah dimaksudkan untuk memberikan informasi atas data yang diamati agar lebih bermakna dan komunikatif.

Analisa deskriptif metode kuantitatif dalam penelitian ini dibagi atas dua yaitu, analisis deskriptif univariat dan deskriptif bivariat. Analisa univariat digunakan untuk menganalisa fenomena dengan

menggunakan ukuran gejala pusat yaitu mean, dan analisa bivariat lebih bersifat eksplanatif yang menjelaskan kekuatan hubungan antar variabel.

Analisa deskriptif metoda kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap atau mengkonfirmasi situasi sosial yang diperoleh dari situasi yang ilmiah, kemudian dirangkai dalam kata-kata dalam teknik yang relevan. Jenis eksplorasi menurut Purwanto dan Suliyastuti (2017) adalah jenis penelitian yang membangun inisial, deskripsi kasar dan kemungkinankemungkinan untuk menjelaskan fenomena sosial . Pada hakikatnya penelitian ini akan meneliti suatu objek dengan tujuan membuat gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki tentang *Work Life Balance* di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Padang. Untuk membuktikan hipotesis penelitian ini peneliti menggunakan teknik sensus terhadap 109 orang populasi seperti tabel 2. di bawah ini:

Tabel 2. Data Populasi dan Sampel

| No | Unit Kerja | Populasi |
|----|--------------------|----------|
| 1 | Manager | 6 |
| 2 | Assistance Manager | 16 |
| 3 | Staff | 87 |
| | Total | 109 |

Sumber: General Administration Bank BTN KC Padang, 2017

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung yang dalam terminologi SEM disebut variabel laten atau konstruk yang harus diukur dengan indikator. Variabel laten terdiri dari variabel bebas (eksogen *variable*) dan variable terikat (endogen *variable*). Variabel bebas (eksogen *variable*) menurut Ratmono dan Sholihin (2013) adalah variabel laten yang nilainya ditentukan oleh variabel lain di luar model sehingga tidak dikenai anak panah. Sedangkan variabel terikat (endogen *variable*) adalah variabel laten yang nilainya ditentukan oleh variabel lain di dalam model sehingga dikenai anak panah. Kelima variabel penelitian yang menjadi subyek penelitian, adalah:

1. Variabel Eksogen: WPS (*Work Place Support*)
2. Variabel Endogen/Eksogen: PLIW (*Personal Life Interference Work*)

Definisi operasional pada penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Defenisi Operasional

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Pertanyaan | Skala |
|----------|----------------------|-----------|------------|-------|
|----------|----------------------|-----------|------------|-------|

| | | | | |
|---|---|---|---|-------------|
| <i>Work Place Support (WPS)</i> | Adalah suatu kondisi lingkungan yang mendukung tempat kerja (Duraipandian, 2014) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan lingkungan pekerjaan (<i>work environment support</i>) 2. Dukungan organisasi/ perusahaan (<i>organizational support</i>) 3. Dukungan manajemen/ pimpinan (<i>manager support</i>) 4. Dukungan teman kerja (<i>co-worker support</i>) (Duraipandian, 2014) | <p>1 item</p> <p>5 item</p> <p>3 item</p> <p>2 item</p> | Liker (1-5) |
| <i>Personal Life Interference Work (PLIW)</i> | Adalah suatu kondisi kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan (Layte & Fisher, 2002) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stress (<i>stress related</i>) 2. Status perkawinan (<i>marital related</i>) 3. Waktu (<i>time related</i>) 4. Masalah keluarga (<i>family intrusion related</i>). 5. Ketergantungan (<i>dependent-related</i>) (Greenhause dan Beutell, 1985 dalam penelitiannya Banu & Duraipandian, 2014) | <p>4 item</p> <p>1 item</p> <p>4 item</p> <p>2 item</p> <p>1 item</p> | Liker (1-5) |

Teknis Pengumpulan Data

Data dalam metoda kualitatif data dikumpulkan dari wawancara mendalam kepada pekerja Bank BTN, dan studi dokumentasi dari Bank BTN. Pengumpulan data wawancara ini dilakukan setelah pengumpulan data kuantitatif. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikirim kepada participant secara online melalui www.docs.google.com berdasarkan skala Likers. Skala Likers menurut Purwanto dan Suliyastuti (2017) adalah untuk mengukur persepsi atau opini responden berdasarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan. Pada penelitian ini kategori peringkat dimulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju seperti di bawah ini:

- 1) Sangat Tidak Setuju
- 2) Tidak Setuju
- 3) Tidak ada jawaban
- 4) Setuju
- 5) Sangat Setuju

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan model hubungan atau pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan teknik analisis SEM atau Structural Equation Model yang dioperasikan melalui perangkat Smart Partial Least Squares versi 3.0. Permodelan penelitian melalui SEM menurut

Hair (2013) dalam Sholihin dan Ratmono (2013) adalah salah satu jenis analisis multivariat (multivariat analysis) atau analisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serentak. Permodelan ini tujuannya adalah untuk:

1. Konfirmasi (*primarily confirmatory*), yaitu untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori dan konsep yang sudah ada.
2. Eksplorasi (*primarily exploratory*), yaitu untuk mencari pola data dimana masih terbatasnya teori tentang hubungan antar variabel.

Mengutip penelitian Ulum, Tirta dan Anggraini (2014) dan berdasarkan teori Sholihin dan Ratmono (2013), langkah-langkah yang dilakukan dalam permodelan SEM ini adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan model berbasis konsep dan teori untuk merancang model struktural (hubungan antar variabel laten) yang didasarkan pada rumusan masalah dan tinjauan pustaka.
2. Membuat diagram jalur hubungan kausal, yaitu menggambarkan hubungan kausal antara konstruk dari model teoritis menyusun alur melalui anak panah, dimana jika lurus mencerminkan hubungan kausal langsung.
3. Melakukan pengujian model pengukuran (*measurement model*)

Hasil dan Analisis

Deskripsi Obyek Penelitian

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, selanjutnya disebut Bank BTN, yang menjadi obyek penelitian ini adalah bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang semula dengan nama "Bank Tabungan Pos" berdasarkan Undang undang Darurat No. 9 Tahun 1950 tanggal 9 Februari 1950. Selanjutnya, dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang tahun 1963, nama Bank Tabungan Pos diubah menjadi "Bank Tabungan Negara" dan pada tanggal 29 April 1989 beroperasi sebagai Bank Umum Milik Negara.

Bank BTN yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 1992 berubah menjadi perseroan terbatas milik negara (Persero), sampai akhir 2017 mempekerjakan 19.583 pegawai, terdiri dari Pegawai Tetap sebanyak 8.780 orang, Pegawai Kontrak 1.580 orang dan Pegawai Outsource sebanyak 9.223. Jumlah ini mengalami kenaikan 21% dari total pegawai sebanyak 15.972 pada tahun 2016.

Berdasarkan usia, 63,25% pekerja BTN berusia di bawah 30 tahun dan 6,6% berusia di atas 50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin BTN didominasi oleh laki-laki yaitu 55.96%. Dalam rangka transformasi orang-orang atau human capital, BTN mengedepankan Good Corporate Pemerintahan (GCG), dimana seluruh proses perubahan dirangkum dalam program "5 Siap", yaitu Siap SDM, Siap Teknologi, Siap

Proses Bisnis, Siap Pendanaan dan Siap Suplai Rumah. Dalam periode transformasi kedua yaitu dari tahun 2015-2019, dimana pada periode ini Bank BTN dijadikan sebagai titik tolak menuju digital banking, dan periode transformasi ketiga yaitu dari tahun 2020-2025, dimana periode Bank BTN menuju ke pasar global, Sumber Daya Manusia yang sekarang sudah berganti menjadi Human Capital dijadikan sebagai penggerak utama.

Sekarang Bank BTN telah mempunyai 78 cabang di seluruh Indonesia, dan salah satunya adalah Kantor Cabang Padang yang dalam penelitian ini menjadi obyek. Di Kantor Cabang Padang juga terdapat 2 (dua) status pekerja yaitu pekerja tetap atau organik dan pekerja alih daya atau outsourcing. Namun penelitian hanya dilakukan pada pekerja tetap atau organik yaitu sebanyak 109 orang. Terhadap *Work Life Balance* ini masuk dalam Engagement Drivers pada rumusan kebijakan Bank BTN seperti gambar di bawah ini:

Bagian ini berisikan analisis deskripsi, hasil pengujian data dan analisis. Data yang disajikan dalam bentuk tabel harus menuliskan dengan format/ contoh sebagai berikut:



Sumber: HCD Bank BTN (2018)

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar data populasi pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan yang didominasi oleh pekerja front liner yaitu customer service dan teller seperti tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 38 | 36,9 | 36,9 | 36,9 |
| | Perempuan | 65 | 63,1 | 63,1 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Lebih dari sebagian usia data populasi di bawah 30 tahun. Ini disebabkan karena banyaknya rekrutmen pada beberapa tahun terakhir mengisi kebutuhan formasi pekerjaan yang kosong seiring dengan banyaknya pekerja yang memasuki usia pensiun seperti tabel di bawah ini:

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Di atas 40 tahun | 18 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| 31-40 tahun | 25 | 24,3 | 24,3 | 41,7 |
| Di bawah 30 tahun | 60 | 58,3 | 58,3 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Dengan usia sebagian besar pekerja BTN di bawah 30 tahun, dapat disimpulkan bahwa pekerja di tempat penelitian sebagian besar belum memiliki sejumlah kualitas positif yang dibawa ke dalam pekerjaan seperti pengalaman, daya tahan terhadap tekanan, komitmen terhadap mutu, dan masih mempunyai tingkat pengunduran diri yang tinggi karena usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan dan kematangan seseorang dalam berpikir.

Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Walaupun sebagian besar populasi berada di usia di bawah 30 tahun namun sebagian besar sudah kawin seperti tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Belum kawin | 39 | 37,9 | 37,9 | 37,9 |
| Kawin | 64 | 62,1 | 62,1 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Deskripsi Responden Berdasarkan Person Grade

Person Grade adalah level pribadi yang melekat ke individu pekerja, yang secara garis besar terdiri dari staff (Grade 8-12), asisten manajer (Grade 13- 14) dan manajer (Grade >15). Semakin tinggi level maka semakin tinggi grade individu, seperti tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Person Grade

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Grade 15 ke atas | 7 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| Grade 13-14 | 19 | 18,4 | 18,4 | 25,2 |
| Grade 8-12 | 77 | 74,8 | 74,8 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel dan gambar di atas menjelaskan bahwa deskripsi responden sebagian besar adalah grade 8-12 atau staff sebesar 74,8%, grade 13-14 atau asisten manajer sebesar 18,4% dan sisanya grade di atas 15 atau manajer.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Menurut Robbins (2006), masa kerja seseorang pada suatu perusahaan menunjukkan senioritas yang berkaitan erat dengan produktivitas dan tingkat turn over. Berdasarkan masa kerja deskripsi responden seperti tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 0-5 tahun | 50 | 48,5 | 48,5 | 48,5 |
| 6-10 tahun | 31 | 30,1 | 30,1 | 78,6 |
| di atas 10 tahun | 22 | 21,4 | 21,4 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel dan gambar di atas menjelaskan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja di bawah 5 tahun dan sebagian kecil di atas 10 tahun.

Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja

Berdasarkan unit kerja demografi responden seperti tabel dan gambar di bawah ini:

Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|------------|--------------|---------------|--------------------|
| Valid | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Book Keeping and Control | 3 | 2,9 | 2,9 | 3,9 |
| Cas Office Head | 3 | 2,9 | 2,9 | 6,8 |
| Collection | 4 | 3,9 | 3,9 | 10,7 |
| Deputy Branch Manager | 2 | 1,9 | 1,9 | 12,6 |
| Funding (post off alliance, marketer dsb) | 9 | 8,7 | 8,7 | 21,4 |
| General Administration (Logistic, secret | 3 | 2,9 | 2,9 | 24,3 |
| Lending (Loan Service, Analyst, RM dsb) | 22 | 21,4 | 21,4 | 45,6 |
| Loan Admin. (OTS Staff, dokumen dsb) | 4 | 3,9 | 3,9 | 49,5 |
| Operation | 1 | 1,0 | 1,0 | 50,5 |
| Service Assurance Staff | 1 | 1,0 | 1,0 | 51,5 |
| Sub Branch Head | 6 | 5,8 | 5,8 | 57,3 |
| Teller Service/Customer Service | 38 | 36,9 | 36,9 | 94,2 |
| Transaction Processing | 6 | 5,8 | 5,8 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data Primer Diolah

Pengaruh *Work Place Support* (WPS) terhadap *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Hipotesis: Pengaruh *Work Place Support* (WPS) terhadap *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Pengaruh langsung antara WPS dan PLIW bersifat negatif karena koefisien jalur bernilai negatif yaitu -0.317 . Artinya semakin naik WPS maka terdapat kecenderungan WIPL akan semakin turun, dan begitu juga sebaliknya. Pengaruh tersebut sangat signifikan karena nilai probabilitas dari koefisien jalur $0,001$ dan <0.05 . Sehingga hasil ini menerima Hipotesis 2 bahwa *Work Place Support* (WPS) mempunyai pengaruh negatif terhadap *Personal Life Interference Work* (PLIW)

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa semakin naik dukungan lingkungan tempat kerja (work environment support), dukungan organisasi (organisation support), dukungan pimpinan (manager support), dan teman kerja (coworking wupport) dalam Working Place Support maka akan semakin turun gangguan kerja terhadap *Personal Life Interference Work* (PLIW), begitu juga sebaliknya. Artinya untuk mengurangi potensi gangguan kerja terhadap potensi gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan atau *Personal Life Interference Work* (PLIW) maka indikator *Work Place Support* yaitu dukungan lingkungan tempat kerja (work environment support), dukungan organisasi (organisation support), dukungan pimpinan/manajer (manager support), dan teman kerja (coworking wupport) harus ditingkatkan.

Nilai total mean *Work Place Support* pada analisa deskriptif frekuensi di atas terletak antara netral dan setuju, kecuali WPS3 yang berada di bawah mean total yaitu antara netral dan tidak setuju yaitu pada pernyataan “Saya didukung oleh teknologi yang membuat saya bisa bekerja di rumah”. Terhadap WPS3 ini dan berkaitan dengan pengaruh negatif WIPL maka organisasi atau perusahaan harus meningkatkan dukungan teknologi kepada pekerja agar bisa mengerjakan pekerjaan di rumah, sehingga perhatian terhadap kebutuhan pribadi atau keluarga dapat lebih terjaga.

Indikator Work Environmen Support atau lingkungan tempat kerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,07, berada antara setuju dan sangat setuju dari semua indikator *Work Place Support*. Ini menjelaskan bahwa bahwa indikator Work Environmen Support atau lingkungan tempat kerja di Bank BTN sudah memberikan pengaruh yang kuat atas *Work Life Balance*. Hasil di atas mempertegas pendapat Nasurdin dan Driscoll (2011) pada bab sebelumnya bahwa lingkungan pekerjaan dapat mendukung meningkatkan perasaan seseorang agar merasa dihargai dan membantu menyangga dampak tuntutan kerja terhadap keluarga. Lingkungan pekerjaan harus dapat membuat pekerja nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dedikasinya. Lingkungan pekerjaan yang dimaksud di sini termasuk fasilitas dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan.

Apalagi di sektor perbankan jika pekerja tidak memperoleh dukungan dari lingkungan apalagi ditengah tekanan pekerjaan yang tinggi, maka dapat berdampak kepada keinginan pekerja untuk mencari pekerjaan lain atau bank lain. (Rusdi, Hubeis, Affandi dan Dharmawan, 2015). Seperti juga hasil penelitian Rusdi, Hubeis, Affandi, & Dharmawan, AH (2015) tentang turnover pekerja sektor perbankan di Indonesia disimpulkan bahwa lemahnya *Work Life Balance* adalah salah satu penyebab tingginya turnover. Di negara maju seperti Singapura penerapan *Work Life Balance* mampu mengurangi tingkat turnover pekerja, yaitu antara lain dengan penerapan cuti tahunan yang lebih dari 15 hari.

Dukungan organisasi merupakan prasyarat yang hampir universal untuk program *Work Life Balance* yang berhasil. Redmond, Valiulis dan Drew (2006) menjadikan kebijakan dan program keseimbangan sebagai bagian dari faktor budaya perusahaan atau workplace culture. Hal ini juga telah disimpulkan

dalam penelitian Smith dan Garder (2007) terhadap pekerja di New Zealand bahwa budaya perusahaan yang mendukung *Work Life Balance* ditentukan oleh upaya perusahaan mengeluarkan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan, tingginya komitmen pekerja dan kecilnya turnover pekerja. Dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman Bank BTN mempunyai policy sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Direksi No. 16/PD/CMPD/2005 tentang Pedoman Bisnis dan Perilaku pont 2.1.5 bahwa 1) Bank memberikan pegawai lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman. Setiap pegawai harus mematuhi kebijakan dan ketentuan yang berkaitan dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja, dan 4) Kesehatan dan keselamatan kerja seluruh pegawai menjadi perhatian utama perusahaan.

Mendukung terciptanya *Work Life Balance* sebagai bagian dari dukungan organisasi (organization support) Bank BTN juga telah mengembangkan budaya perusahaan yang disebut dengan SIIP, yaitu singkatan dari Sinergi, Integritas, Inovasi, Profesionalisme dan Semangat mencapai tujuan. Pengertian Sinergi disini adalah membangun kerjasama yang sinergi dengan seluruh stakeholder dilandasi sikap tulus, terbuka, dan mendorong kolaborasi yang produktif dengan menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini dapat memupuk hubungan yang harmonis dengan teman kerja (coworker support) yang secara tidak langsung dapat membangun dukungan terciptanya *Work Life Balance*.

Terhadap dukungan manajer atau manager support, Beutell (2010) menyatakan bahwa supervisor atau atasan sangat membantu terciptanya sinergi pekerjaan dan keluarga. Dukungan yang dimaksud dalam hal ini adalah suatu keadaan dimana pekerja merasa bahwa atasan atau perusahaan menghargai kontribusi, dedikasi, dan loyalitas pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat memenuhi harapan atasan atau perusahaan, serta memperhatikan kesejahteraan pekerja mereka dalam mencapai kebutuhan sosial. Hubungan teman kerja juga merupakan sumber penting dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja dan memberikan efek positif pada kepuasan pekerja. Pekerja yang mempunyai persahabatan baik akan mengalami kesehatan mental dan fisik yang baik. Hal ini didasarkan pada perasaan aman dan percaya diri dari individu yang terkait dengan pekerjaan dan (Ariani, DW, 2002). Pentingnya dukungan manajer (manager support) dan teman sekerja (coworking support) terhadap *Work Life Balance* terkonfirmasi pada hasil wawancara tanggal 25 Juni dengan dua orang staff funding dan lending yang menyatakan bahwa karena hubungan yang harmoni dengan pimpinan dan teman kerja membuat suasana kerja lebih nyaman dan tidak stres.

Hasil analisa frekuensi deskripsi nilai total mean *Personal Life Interference Work* (PLIW) terletak antara netral dan tidak setuju. Satu item nilai mean berada di atas nilai total mean yaitu PLIW8. Walaupun masih terletak antara netral dan tidak setuju ini menandakan adanya kecenderungan gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan walaupun tidak kuat. Karena pernyataan “Saya harus membuat

kompromi di tempat kerja agar keluarga saya bahagia” adalah salah indikator stress related, maka organisasi atau perusahaan harus mengambil kebijakan yang dapat mengurangi kompromi di tempat kerja.

Menurut informasi dari Bank BTN terdapat beberapa kebijakan yang berkaitan dengan upaya yang dapat mendukung *Work Life Balance* yaitu 1) Kebijakan flexitime (Memo No. 216/M/DIR/HCD/HCSP/III/2017), yaitu kebijakan pengunduran jam masuk dan keluar kerja atas dasar pertimbangan kemacetan dan sebagainya, 2) Kebijakan cuti haid, yaitu kebijakan tidak masuk kerja terhadap pekerja yang mengalami masalah sewaktu haid, 3) Kebijakan cuti keguguran (Memo HCOD No. 06/M-DIR/HCOD/HCSP/II/2018), yaitu kebijakan tidak masuk kerja jika pekerja mengalami keguguran dalam kehamilan, 4) Kebijakan cuti mendapatkan keturunan (Memo HCOD No. 06/MDIR/HCOD/HCSP/II/2018) yaitu kebijakan bagi pekerja yang memiliki usia perkawinan lebih dari 36 bulan tapi belum memiliki keturunan dan tidak bermaksud menunda kehamilan, maka berhak mendapatkan cuti maksimum selama 30 (tiga puluh) hari kalender dan dapat diambil secara bertahap dengan rekomendasi dari Dokter Program Kehamilan. Cuti Memperoleh keturunan diberikan satu kali selama masa kerja, 5) Kebijakan tunjangan kesehatan anak sampai anak ketiga, yaitu merevisi kebijakan fasilitas tunjangan kesehatan anak yang sebelumnya hanya sampai anak kedua, dan 6) Kebijakan ijin ketidakhadiran untuk menjalankan ibadah haji (Memo HCOD No. 05/M- DIR/HCOD/HCSP/II/2018), yaitu merevisi kebijakan yang sebelumnya hanya untuk pekerja dengan masa kerja minimal 5 tahun.

Hasil konfirmasi dengan salah seorang narasumber pada tanggal 1 Juni 2018, Z pekerja Bank BTN tentang apakah mengalami gangguan WIPL atau PLIW dinyatakan bahwa narasumber masih bisa memilah-milah mana yang didahulukan apakah pekerjaan atau urusan pribadi. Ternyata kebijakan-kebijakan di atas telah dapat mengeliminir gangguan pekerjaan terhadap gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (PLIW).

Kesimpulan

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Duraipandian (2014) yang mengukur *Work Life Balance* terhadap 387 profesional IT di Chennai India, bahwa dukungan tempat kerja atau *Work Place Support* (WPS) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan atau *Personnal Life Interference Work* (PLIW). Kesimpulan ini mempertegas bahwa betapa pentingnya dukungan lingkungan, dukungan organisasi, dukungan manajer, dan dukungan teman kerja di tempat kerja guna terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *Work Life Balance*. Artinya semakin baik semua bentuk dukungan di tempat kerja maka akan menurunkan gangguan pekerjaan dan gangguan kehidupan pribadi pada diri seseorang.

Turunnya gangguan akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan dan selanjutnya akan semakin baik peningkatan efektifitas seseorang dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Ariani, Dorothea Wahyu (1995). *Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace*. Journal of Business and Management Volume 4, Issue 3 (2015), 34-47 ISSN 2291-1995 E-ISSN 2291-2002 Published by Science and Education Centre of North America.
- Banu, A.R, Duraipandian, K. (2014) *Development of An Istrument to Measure Work Life Balance of IT Professionals in Chennai*, International Journal of Management Volume 5, Issue 11, November (2014), pp. 21-33
- Beutell, NJ (2010). *Health, Supervisory Support, and Workplace Culture in Relation to Work-Family Conflict and Sinergy*. Psychological Reports, 2010, 107, 1, 3-14
- Charkhabi, M., Sartori, R. & Ceschi, A. (2016). *Work– family Conflict Based on Strain: The most Hazardous Type of Conflict in Iranian Hospital Nurses*. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 42(1), a1264.
- Christine W.S., Oktorina M , Mula Indah (2010). *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.12, NO. 2, September 2010: 121-132. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1995). *Organizations*. 8 Ed. Richard D Irwin.
- Garg, Diksha and Rani, Shilpa (2014). *Work life Balance: A Key Driver to Improve Organizational Performance*. International Journal of Research (IJR) Vol-1, Issue-11 December 2014
- Layte, Richard dan Fisher, Kimbely (2002). *Measuring Work Life Balance and Degree fo Sociability: A focus on the Value Time Use Data in the Assessment of Quality of Life*. European Panel Analysys Group, Working Papers No 32.
- Novelia, Putri, Sukhirman, Iman & Hartana T.B., Gagan (2013). *Hubungan Antara Work/Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Nasurdin, Aizzat M dan O'Driscoll, Michel P (2011). *Work Overload, Parental Deman, Perceived Organizational Support, Family Support, and WorkFamily Conflict amon New Zealand and Malaysia*. *New Zealand Journal of Psychology* Vol. 40, No. 3, 2011.
- Purwanto EA dan Sulistyawati, Dyah Ratih (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Gava Media
- Ulum, Miftahul Ulum, Tirta, I Made dan Anggraeni, Dian (2014). *Analisis Structural Equation Modeling (SEM) untuk Sampel Kecil dengan Pendekatan Partial Least Square (PLS)*. Prosiding Seminar Nasional Matematika, Universitas Jember, 19 November 2014.
- Uni Global Union (2013). *Banking: The Uman Crisis* (2013). Switzerland
- Price Waterhouse Cooper. *Indonesia Banking Survey 2014*.. www.pwc.com Ratmono, Dwi dan Sholihin, Mahfud (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Andi Yogyakarta
- Redmond, Valiulis dan Drew (2006). *Literature Review of Issues Related to Work Life Balance, Workplace Culture and Maternity/Chilcare Issues*. Crisis Pregnancy Agency Report.
- Rusdi, M, Hubeis, Aida Vitayala S, Affandi, M Joko, & Dharmawan, AH (2015), *A Literature Review of Factors Causing Employee Turnover in Indonesian Banking*, *The International Journal Of Business & Management*, Vol 3, 318-323.
- Rani, Shilpa & Garg, Diksha (2014). *Work life Balance: A Key Driver to Improve Organizational Performance*. *International Journal of Research (IJR)* Vol-1, Issue-11 December 2014.
- Sekaran, Uma (2006). *Research Methods for Business*. Buku 2. Salemba Empat
- Smith, Jennifer & Gardner, Dianne (2007). *Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives*. *New Zealand Journal of Psychology* Vol. 36, No. 1, March 2007
- Vogel, Fergys Ruric (2006). *Stess in The Workplace: The Phenomenon, Some Key Correlates and Problem Solving Apporaches*. University of Pretoria.
- Wijono, Sutarto (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.