

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PEGAWAI BANK BRI DI PATI

Nur Rohmah Rizqia Aprilliani; MB. Sudinadji
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universityas Muhammadiyah Surakarta

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work life balance*. Studi ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa skala, diantaranya adalah skala *work life balance*, skala *flexible working arrangement*, dan skala dukungan keluarga. Subjek yang digunakan dalam studi ini yaitu pegawai bank BRI minimal kerja 1 tahun. Subjek penelitian ini sebanyak 120 pegawai. Teknik sampling yang diterapkan yaitu *purposive sampling*. Selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS*. Sesuai dengan hipotesis mayor yang diajukan peneliti dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga terhadap *work life Balance* pada pegawai bank BRI ($F = 60,207, p = 0,000$). Kemudian hipotesis minor pertama yang diajukan peneliti ditolak dengan hasil bahwa tidak terdapat hubungan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* ($p = 0,433, \beta = 0,049$). Hipotesis minor kedua terdapat hubungan positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work life balance* ($p = 0,000, \beta = 0,409$). Sumbangan efektif *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga terhadap *work life balance* sebesar 50,7% dengan rincian sumbangan *flexible working arrangement* sebesar 0,5% sedangkan dukungan keluarga sebesar 50,2% sehingga pengaruh dukungan keluarga lebih besar daripada *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* sedangkan 49,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Bank BRI, Dukungan Keluarga, *Flexible working arrangement*, *Work Life Balance*.

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between flexible working arrangement and family support with work-life balance. This study uses a quantitative approach with data collection instruments in the form of scales, including the work life balance scale, the flexible working arrangement scale, and the family support scale. The subjects used in this study are BRI bank employees who have worked for a minimum of 1 year. The subjects of this study are 120 employees. The sampling technique applied is purposive sampling. Furthermore, the data was analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. In accordance with the major hypothesis proposed by the researcher, it was declared accepted, namely there is a significant role of flexible working arrangement and family support for work-life balance in BRI bank employees ($F = 60.207, p = 0.000$). Then the first minor hypothesis proposed by the researcher was rejected with the result that there was no role of flexible working arrangement on work life balance ($p = 0.433, \beta = 0.049$). The second minor hypothesis is that there is a positive and significant role of family support in work-life balance ($p = 0.000, \beta = 0.409$). The effective contribution of flexible working arrangement and family support to work life balance was 50.7% with details of flexible working arrangement contribution of 0.5% while family support was 50.2% so that the influence of family support was greater than flexible working arrangement on work life balance while the other 49.3% was influenced

by other factors that had not been studied by researchers.

Keywords: *Family Support, Flexible Working Arrangement, BRI Bank Employees, Work Life Balance..*

1. PENDAHULUAN

Work life balance, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merupakan aspek yang umum dialami di dunia kerja. Perubahan dinamika sosial dan perkembangan teknologi berdampak besar pada cara individu mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan. Masalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sering terjadi di industri perbankan akibat jam kerja yang panjang. Oleh karena itu, karyawan sering kali perlu menerima email dan pesan terkait pekerjaan bahkan di luar jam kerja. Sehingga tanpa disadari karyawan secara tidak langsung kesulitan untuk membatasi antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Salah satu faktor *work-life balance* yaitu *flexible working arrangement* yang memberikan ruang bagi karyawan untuk lebih mudah mengatur waktu dan pekerjaannya. *Flexible working arrangement* tidak hanya mengacu pada jam kerja yang ditetapkan, tetapi juga mencakup berbagai bentuk pekerjaan, seperti bekerja dari rumah, kerja paruh waktu, dan jadwal kerja yang padat. Namun, untuk mencapai *work life balance* yang efektif, fleksibilitas kerja juga harus didukung oleh lingkungan yang tepat dan dukungan keluarga. Selain itu, dukungan keluarga juga berperan penting dalam menjamin stabilitas dan keseimbangan bagi individu yang ingin mencapai kesuksesan karir dalam keluarga.

Istilah *work-life balance* yang dikenal seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Teori dasar yang sering dikaitkan dengan *work-life balance* yaitu teori “*role conflict and role spillover*”. *Teori Role Conflict* menyatakan bahwa individu mengalami konflik ketika terjadi tuntutan dari berbagai peran misalnya peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga. *Teori Role Spillover* mengacu pada bagaimana perasaan atau stress dari satu peran misalnya pekerjaan dapat mempengaruhi peran lainnya.

Berdasarkan hasil survei preliminary dan teori dari Fisher *et al.* (2013), di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Bank BRI di Pati mengalami permasalahan dalam mencapai *work life balance*. Tuntutan pekerjaan seperti pulang malam, kesulitan bersosialisasi, dan berkurangnya waktu bersama keluarga menunjukkan bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka (aspek *Work Interference With Personal Life - WIPL*). Meskipun pekerjaan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga (sedikit terkait dengan *Work Enhancement of Personal Life - WEPL*), dampak negatif terhadap kehidupan pribadi pegawai menandakan adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah yang sesuai yaitu apakah terdapat hubungan *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan *flexible working arrangement*

dan dukungan keluarga dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati. Penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat praktis penelitian ini diharapkan bisa memberi informasi terkait *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work life balance* pada pegawai Bank BRI agar bisa diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari. Manfaat teoritisnya diharapkan dapat menambah pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik dan memberi referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang.

Fisher (2002) mengungkapkan *work-life balance* merupakan upaya untuk mencapai keseimbangan yang meliputi keseimbangan penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan dan ketegangan pada suatu pekerjaan dan kehidupan individu. Serta empat aspek utama didalamnya yaitu : WIPL (*work Interference With Personal Life*): merujuk pada sejauhmana pekerjaan tertentu bisa mengganggu kehidupan individu. PLIW (*Personal Life Interference With Work*): merujuk pada sejauhmana individu bisa mengganggu pekerjaannya. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*): mengacu pada sejauhmana kehidupan individu bisa mendukung individu dalam mendukung pekerjaannya. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*): mengacu pada sejauhmana pekerjaan bisa membantu mendukung kualitas hidup seseorang

Menurut Ritawaty et al. (2024) *flexible working arrangement* yaitu variasi system kerja yang bisa mendukung pegawai di dalam bekerja dengan fleksibel. Hal tersebut juga termasuk jadwal kerja, durasi jam kerja, jam kerja mulai dan berakhir, jam kerja yang dipadatkan, cuti, dan perizinan tertentu lainnya yang disebabkan oleh suatu keadaan. Menurut Selby & Wilson (2001) *flexible working arrangement* memiliki beberapa aspek seperti lokasi dan waktu.

Menurut Sarafino dalam Kayubi et al. (2021) dukungan keluarga adalah bagaimana perasaan nyaman, menghargai, memberikan perhatian, memberikan sebuah pertolongan serta penerimaan diri yang asalnya dari keluarga sehingga seseorang menjadi merasa dicintai. Selain itu, juga terdapat 4 aspek yang mendukung dukungan keluarga, seperti: dukungan informasi, dukungan penghargaan, dukungan emosional, dan dukungan instrumental

Berdasarkan teori tersebut, hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini adalah : a) ada hubungan antara *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati, b) ada hubungan negatif *flexible working arrangement* kerja dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati dan c) ada hubungan positif dukungan keluarga dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan suatu metode kuantitatif dimana analisis datanya dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2018). Kemudian penelitian korelasional adalah penelitian yang dapat digunakan untuk membantu menguji hipotesis tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Arsyam & Tahir, 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BRI di Pati yang berjumlah 120 pegawai. Teknik sampling diambil dengan teknik *purposive sampling*. Subjek yang memenuhi kriteria penelitian ini yaitu pegawai Bank BRI di Pati yang telah melakukan masa kerja minimal 1 tahun.

Identifikasi Variabel :

Variabel Tergantung : *Work Life Balance*

Variabel Bebas (X1) : *Flexible working arrangement*

Variabel Bebas (X2) : Dukungan Keluarga

Menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang akan disebar secara online berupa skala online (*Google Form*) melalui media sosial. Penyusunan skala menggunakan model skala likert, Skala *Likert* yang digunakan memiliki 4 kemungkinan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Dalam penelitian ini, terdapat tiga skala yang digunakan untuk data mengumpulkan data yaitu skala *work-life balance*, skala *flexible working arrangement*, dan skala dukungan keluarga.

Pada penelitian menggunakan teknik analisis data yaitu *analisis regresi linier berganda*. Hal ini dikatakan berganda karena terdapat lebih dari satu variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Teknik ini digunakan agar mengetahui kondisi variabel terikat apabila terdapat dua atau lebih variabel bebas (Darmanah, 2019).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hubungan *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work-life balance*

Berdasarkan hasil hipotesis terdapat hasil yang signifikan *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga terhadap *work-life balance* pegawai Bank BRI Pati yang diketahui nilai $F = 60.207$ dengan sig 0,0001 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan hipotesis mayor yang diajukan peneliti bisa diterima. Sejalan dengan hasil kajian dari Ahdianita & Setyaningrum (2024) yang menyoroti pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kesimpulan lebih lanjut diketahui bahwa, sumbangan efektif dari penelitian ini yaitu

flexible working arrangement dan dukungan keluarga terhadap *work life balance* senilai 50,7%. Sumbangan efektif *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* sebesar 0,5%. Sumbangan efektif dukungan keluarga terhadap *work life balance* sebesar 50,2%. Kemudian 49,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada studi ini.

3.2 Hubungan *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*

Hasil uji hipotesis minor pertama menunjukkan tidak terdapat peran *flexible working arrangement* dengan *work-life balance* pegawai Bank BRI Pati. Dilihat dari nilai $p = 0.433$ ($p > 0,05$) dan $\beta = 0.049$ bisa ditunjukkan bahwa tidak ada hubungan *flexible working arrangement* terhadap *work-life balance*. dengan demikian bahwa hipotesis minor pertama peneliti ditolak. Penelitian mendukung penelitian ini, sebuah studi tentang karyawan milenial di Indonesia tidak menemukan pengaruh *flexible working arrangement* yang signifikan pada *Work-Life Balance*, memperlihatkan bahwa faktor pribadi mungkin memainkan peran yang lebih penting dalam mencapai *Work-Life Balance* (Widyanti & Dewi, 2023). Tidak adanya peran diantara *flexible working arrangement* dan *work-life balance* pegawai Bank BRI Pati mengindikasikan beberapa hal. Pertama, mungkin ada ketidaksesuaian antara jenis fleksibilitas yang ditawarkan oleh *flexible working arrangement* dengan harapan atau kebutuhan psikologis individu untuk memperoleh keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Selain itu, faktor psikologis seperti persepsi terhadap beban kerja, kontrol atas pekerjaan, dan dukungan sosial dari teman kerja dan atasan juga bisa berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

Sumbangan efektif antara variabel *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work-life balance* pegawai bank BRI sebesar 0,507 dapat diartikan persentase variabel bebas pada studi ini yang memiliki pengaruh pada variabel terikat sebesar 50,7%. Kemudian lebih lanjut diketahui bahwa sumbangan efektif *flexible working arrangement* terhadap *work-life balance* sebesar 0,5%.

3.3 Hubungan dukungan keluarga dengan *work-life balance*

Hasil uji hipotesis minor kedua menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara dukungan keluarga dengan *work-life balance* pegawai Bank BRI Pati. Dilihat dari nilai $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dan $\beta = 0.409$ mengindikasikan bahwa adanya peran positif dan signifikan antara dukungan keluarga terhadap *work-life balance*. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ngangi et al., 2023) yang mengatakan bahwa dukungan keluarga sangat berkorelasi dengan *work-life balance*, sehingga semakin tinggi dukungan keluarga akan diikuti oleh *work-life balance* yang semakin tinggi. Begitu pula dengan studi yang dilakukan

oleh (Tigowati, 2022) menunjukkan terdapat pengaruh positif dukungan keluarga terhadap *work life balance*.

Sumbangan efektif antara variabel *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work-life balance* pegawai bank BRI sebesar 0,507 dapat diartikan persentase variabel bebas pada studi ini yang memiliki pengaruh pada variabel terikat sebesar 50,7%. Kemudian sumbangan efektif untuk dukungan keluarga dengan *work-life balance* sebesar 50,2%.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work life balance*, yang membuktikan bahwa hipotesis utama peneliti diterima. Hipotesis pertama tidak diterima karena pada temuan penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance*. Dengan kata lain, meskipun kebijakan *flexible working arrangement* diterapkan, hal tersebut tidak memberikan dampak yang berarti atau signifikan terhadap *work life balance* pegawai. Hipotesis kedua diterima yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work life balance*. Dengan kata lain jika kecenderungan dukungan keluarga tinggi maka kecenderungan *work life balance* akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya apabila kecenderungan dukungan keluarga rendah maka kecenderungan *work life balance* akan semakin rendah. Kesimpulan lebih lanjut diketahui bahwa, sumbangan efektif dari penelitian ini yaitu *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga terhadap *work life balance* senilai 50,7%. Sumbangan efektif *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* sebesar 0,5%. Sumbangan efektif dukungan keluarga terhadap *work life balance* sebesar 50,2%. Kemudian 49,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada studi ini seperti karakteristik kepribadian dan sikap. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan keluarga mempunyai peran yang lebih besar pada *work life balance* pegawai bank Bri dibandingkan dengan *flexible working arrangement*.

4.2 Saran

Saran untuk instansi adalah dapat memberikan waktu cuti sehingga dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk bertemu/berkumpul dengan keluarga, serta dapat mengadakan acara acara seperti family day, pinik perusahaan yang melibatkan keluarga pegawai. Beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dapat menjadi saran di dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang bisa berpengaruh pada *work life balance* pada pegawai

Bank BRI. Selain itu, sebaiknya peneliti dapat mendampingi subjek secara langsung pada saat pengisian kuesioner sehingga peneliti dapat mengetahui keseriusan subjek saat menjawab.

PERSANTUNAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya dan keberkahan-Nya, Saya mengucapkan terima kasih banyak kepada MB. Sudinadji, S.Psi, M.Psi atas bimbingannya, bapak, ibu dan keluarga serta teman-teman yang senantiasa memberika dukungan. Terima kasih

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap Job Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 259–271. <https://doi.org/10.55324/jgi.v1i4.47>
- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II)*. Pustaka Belajar.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi penelitian*. CV Hira Tech.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *The Sciences and Engineering*, 63, 575.
- JobStreet. (2023, March 16). *Tips Menerapkan Work Life Balance untuk Menjaga Motivasi Kerja*. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/tujuh-cara-meningkatkan-semangat-kerja-anda>
- Kayubi, K., Asyari, H., & Ruswadi, I. (2021). Hubungan Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kecemasan Pasien Preoperasi Sectio Caesarea di Rumah Sakit MA Sentot Patrol Indramayu. *Jurnal Fisioterapi Dan Ilmu Kesehatan Sisthana*, 3(1), 22–34. <https://doi.org/10.55606/jufdikes.v3i1.112>
- Ngangi, A. T., Solang, D. J., & Mandang, J. H. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 493–498. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1649>
- Ritawaty, N., Umairah, S., Hadziq, K., Sitorus, F., & Tarigan, S. E. (2024). Analisis Studi Literatur

Tantangan Penerapan Flexible Working . *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)* , 1(3), 203–215.

Selby, C., & Wilson, F. (2001). *Flexible Working Handbook Version 1.0*. Flexwork Project.

Tigowati. (2022). Dukungan Keluarga dan Work Life Balance Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 13, 103–107.

Widyanti, P. R. K., & Dewi, D. N. A. R. (2023). Flexible Work Arrangement dan Work-Life Balance pada Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 334–342.
<https://doi.org/10.24843/JPU.2023.v10.i02.p02>

UMS LIBRARY
-TERAKREDITASI A-