

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 (JobStreet, 2023)

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.

Menurut Ahdianita & Setyaningrum (2024) yang menyoroti pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, Ramdhania & Yuniasanti (2023) membahas korelasi positif antara dukungan

keluarga dan *work-life balance* di antara ibu yang bekerja, menunjukkan bahwa tingkat dukungan keluarga yang lebih tinggi mengarah pada *work-life balance* yang lebih baik. Selanjutnya, Maharani & Saputro (2023) menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan keterkaitan *work-life balance* dengan berbagai faktor yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dari perspektif psikologi sosial, dukungan keluarga juga dapat berfungsi sebagai faktor pelindung atau buffer terhadap dampak negatif dari beban kerja yang tinggi atau konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Widodo, 2024).

Fenomena *work life balance* ini sesuai dengan yang dialami pegawai Bank BRI di Pati. Peneliti sudah melakukan survei preliminary menggunakan kuesioner *Google Form* dengan 6 pertanyaan dan disebarakan melalui salah satu pegawai Bank BRI di Pati dengan jumlah sampel 27 orang. Berdasarkan jawaban rata rata pada survei awal, tuntutan pekerjaan yang dialami pegawai Bank BRI adalah sering pulang malam membuat susah bersosialisasi, jam kerja yang tidak mengenal waktu membuat waktu dengan keluarga berkurang, dan harus mengejar target agar terpenuhi. Dari tuntutan pekerjaan tersebut, 78% responden menjawab berpengaruh terhadap kehidupan pegawai, terutama kehidupan pribadi mereka. Namun pegawai tetap menjalani pekerjaan tersebut karena sudah menjadi resiko dan konsekuensi pekerjaan, dan untuk mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga. Jika dikaitkan dengan teori aspek *work life balance* dari Fisher, Bulger, & Smith (2013) yang menyebutkan ada empat aspek *work life balance* yaitu WIPL (*work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enchancement of Work*), dan WEPL (*Work Enchancement of Personal Life*) menunjukkan tuntutan pekerjaan yang membuat pegawai sering pulang malam dan susah bersosialisasi, serta jam kerja yang tidak mengenal waktu yang mengurangi waktu dengan keluarga, adalah contoh nyata dari WIPL. Aspek ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan tertentu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Responden mengindikasikan bahwa pekerjaan mereka berdampak negatif pada kehidupan sosial dan waktu keluarga, yang menunjukkan bahwa WIPL sangat relevan di sini. Meskipun pegawai merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan,

mereka tetap menjalani pekerjaan tersebut karena menyadari bahwa itu adalah bagian dari risiko dan konsekuensi pekerjaan serta untuk mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga. Ini menunjukkan bahwa, meskipun ada gangguan, pekerjaan masih memberikan dukungan dalam bentuk memenuhi kebutuhan finansial mereka. Aspek ini sedikit terkait dengan WEPL, tetapi lebih kuat relevansinya dengan WIPL karena dampak negatif yang dirasakan lebih dominan.

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 hasil penelitian sebelumnya Kirana (2021) nilai signifikansi diperoleh dari hasil korelasi, maka hasilnya adalah sekitar $0,003 < 0,05$, sedangkan nilai korelasi I yaitu kurang lebih 0,289. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi positif dan substansial antara dua variabel yang diteliti—jadwal kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja. Salah satu perusahaan milik negara di Indonesia yang memiliki tingkat *turnover* staf negatif hingga 20% setiap tahunnya adalah Bank Mandiri. Unsur-unsur penyebab fenomena ini dijelaskan dalam sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang tidak mendukung pekerjaan karyawan tetap dapat berdampak positif terhadap tingkat turnover karyawan (Kurniawaty, Ramly, & Ramlawati, 2019). Terdapat pula lingkungan kerja yang suportif, yaitu lingkungan yang dapat memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan jam kerja yang produktif, sehingga karyawan dapat secara maksimal memberikan performa kinerjanya yang membuat karyawan merasa nyaman sepanjang jam bekerja (Fanda & Slamet, 2019).

Menurut Nafis, Chan, & Raharja (2020) *Work life balance* adalah situasi dimana pekerja sama-sama mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab dan kebutuhan lainnya, seperti kewajiban dan tanggung jawab keluarga atau kegiatan sosial. Menurut Ariawaty & Cahyani (2019) *work-life balance* dapat dijelaskan sebagai perasaan puas serta bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan individu. Fisher (2002) mengungkapkan *work-life balance* merupakan upaya untuk mencapai keseimbangan multidimensional yang meliputi keseimbangan penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan dan ketegangan pada suatu pekerjaan dan kehidupan individu. Ini melibatkan integrasi, transformasi, dan harmonisasi dari aspek-aspek tersebut untuk mencapai keseimbangan yang sesuai dengan nilai dan tujuan individu.

Fisher, Bulger, & Smith (2013) menekankan bahwa ada beberapa faktor penting dalam meraih *work-life balance* yang melibatkan integrasi empat domain utama dalam kehidupan seseorang diantaranya

1. Karakteristik kepribadian :

- a. *Self-Efficacy*: Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengatur dan mengelola tugas-tugas dalam berbagai aspek kehidupan. Tingkat self-efficacy yang tinggi membantu seseorang merasa lebih mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan keluarga.
- b. *Resilience*: Kemampuan untuk pulih dari stres atau situasi sulit. Individu yang resilient cenderung lebih baik dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena mampu menghadapi tantangan dengan lebih positif.
- c. *Emotional Intelligence*: Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Ini penting dalam menjaga hubungan baik di tempat kerja dan di rumah.

2. Pekerjaan

- a. *Job Demand*: Tingkat tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas. Tingkat tuntutan yang terlalu tinggi dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja.

- b. *Job Control*: Sejauh mana individu memiliki kontrol atau otonomi dalam pekerjaannya. Lebih banyak kontrol cenderung meningkatkan work-life balance karena memungkinkan penyesuaian yang lebih baik terhadap tuntutan kerja.
 - c. *Supportive Work Environment*: Dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti.
3. Keluarga
- a. *Family Support*: Dukungan dari anggota keluarga dalam hal moral dan praktis. Dukungan ini sangat penting dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja dan kehidupan pribadi.
 - b. *Family Demands*: Tuntutan dari keluarga seperti kebutuhan anak, pasangan, dan tanggung jawab rumah tangga. Tingkat tuntutan yang tinggi dari keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.
 - c. *Quality Time*: Waktu yang dihabiskan dengan keluarga yang berkualitas, bukan hanya kuantitas waktu. Kualitas interaksi dengan anggota keluarga dapat meningkatkan kebahagiaan dan keseimbangan hidup.
4. Sikap.
- a. *Work-Life Values*: Nilai-nilai dan prioritas individu terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keselarasan antara nilai-nilai ini dengan praktik nyata dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.
 - b. *Boundary Management*: Kemampuan individu untuk mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, kemampuan untuk "mematikan" pekerjaan saat di rumah.
 - c. *Perceived Work-Life Balance*: Persepsi individu terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Persepsi positif cenderung membuat individu merasa lebih puas dan seimbang.

Fisher, Bulger, & Smith (2013) menjelaskan ada empat aspek utama dalam mencapai *Work-Life Balance*, yang sesuai dengan keempat domain utama dalam kehidupan seseorang:

1. WIPL (*work Interference With Personal Life*): merujuk pada sejauhmana pekerjaan tertentu bisa mengganggu kehidupan individu.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*): merujuk pada sejauhmana individu bisa mengganggu pekerjaannya.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*): mengacu pada sejauhmana kehidupan individu bisa mendukung individu dalam mendukung pekerjaannya.
4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*): mengacu pada sejauhmana pekerjaan bisa membantu mendukung kualitas hidup seseorang

Menurut Septyani & Sutarjo (2022) *flexible working arrangement* diartikan sebagai perubahan pada system kerja yang ada berdasarkan kemajuan suatu teknologi tertentu, khususnya di bidang komunikasi yang dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas di lokasi dan waktu yang bebas. Menurut Ritawaty, Umairah, Hadziq, Sitorus, & Tarigan (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 Iqbaal, Fajarianto, & Siska (2023) Fleksibilitas waktu kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan yang mempengaruhi kapan dan di mana mereka melakukan tugas terkait pekerjaan. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, *flexible working arrangement* memberikan karyawan pilihan untuk memilih lokasi dan waktu kerja mereka (Kelliher & Anderson, 2008).

Menurut Selby & Wilson (2001) *flexible working arrangement* memiliki beberapa aspek seperti lokasi dan waktu.

- a. Lokasi perusahaan, memberi karyawan pilihan untuk bekerja baik di dalam maupun di luar tempat kerja. Karyawan dapat bekerja dari jarak jauh, memanfaatkan layanan telekomunikasi lokal, bergabung dengan perusahaan atau bekerja bersama mitra atau klien, bekerja dari jarak jauh saat bepergian, dan berkolaborasi sebagai tim untuk menyelesaikan aktivitas yang selaras dengan bidang keahlian mereka.

- b. Waktu Perusahaan, yang memungkinkan karyawan memilih waktu aktif (*flexi-time*) untuk menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja yang ditentukan perusahaan dengan izin dari pemberi kerja. Sistem lain dicapai dengan:
- a) Pekerjaan jangka waktu (*term-time working*), dimana karyawan bekerja tanpa dibayar pada hari libur sekolah.
 - b) *Annual hours* (jam tahunan), yaitu pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan diberi kompensasi sesuai dengan jangka waktu tersebut,
 - c) *part-time working* (kerja paruh waktu), mengacu pada jadwal kerja yang setengah dari jam kerja penuh waktu.
 - d) *Job sharing* (pembagian pekerjaan), yaitu suatu sistem kerja dimana pekerjaan atau tugas mempunyai pembagian kerja.

Menurut Sarafino dalam Kayubi, Asyari, & Ruswadi (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.

Teori dari Sarafino & Smith (2011) juga mengatakan apabila didalam dukungan keluarga terdapat berbagai faktor yang berpengaruh dukungan keluarga seperti :

- a. Penerimaan, dukungan ini lebih terfokus pada langkah-langkah yang harus dilakukan oleh orang yang membutuhkan bantuan untuk mendapatkannya.
- b. Kemampuan, setelah menerima bantuan, seseorang akan menilai kualitas penyedia dukungan.
- c. Jenis Kelamin: Perempuan biasanya mendapat lebih sedikit bantuan dari pasangannya.

Selain faktor di atas Sarafino & Smith (2011) juga mengemukakan 4 aspek yang mendukung dukungan keluarga, seperti: dukungan informasi, dukungan penghargaan, dukungan emosional, dan dukungan instrumentas. Sarafino & Smith (2011) juga memaparkan apabila dukungan keluarga mempunyai empat aspek yakni.

a. Dukungan informasi

Adalah nasehat atau arahan yang diberikan kepada individu agar melakukan sesuatu dengan baik dapat diberikan dengan cara memberikan informasi yang dibutuhkan individu.

b. Dukungan emosional

Dukungan yang bersifat emosional meliputi perasaan empati, kasih sayang, dan kepedulian terhadap orang lain guna memberikan rasa nyaman dan rasa dihargai, dicintai, dan diperhatikan.

c. Dukungan instrumental

Dukungan yang diberikan langsung kepada orang yang membutuhkan.

d. Dukungan penghargaan.

Memberi hadiah dan memuji pencapaian seseorang merupakan contoh evaluasi positif yang dapat digunakan untuk menunjukkan rasa hormat atau terima kasih atas dukungannya.

Hal yang membedakan antara studi ini dan studi sebelumnya yaitu ditemukan pada variabel dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmaniah, Asmony, & Nurmayanti (2019) menggunakan 3 variabel yaitu waktu kerja, dukungan supervisor dan *work life balance* karyawan serta mengambil subjek pegawai generasi milenial dengan tahun kelahiran 1980-2000 yang ada pada PT Bank Syariah Mandiri di Pulau Lombok. Kemudian pada penelitian ini menggunakan variabel yang berbeda dan subjek yang berbeda yaitu *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga terhadap *work life balance*. Serta pada studi ini mengambil subjek pegawai Bank BRI di Pati.

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. Hipotesis mayor penelitian ini yakni ada hubungan antara *flexible working arrangement* dan dukungan keluarga dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati. Hipotesis minor pertama penelitian ini yaitu ada hubungan positif *flexible working*

arrangement kerja dengan *work life balance* pegawai Bank BRI di Pati dan hipotesis minor kedua minor kedua ada hubungan positif 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.