

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *WORK-LIFE BALANCE* PADA PEGAWAI PT. INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Dewi Padmi Pratiwi¹

Anita Silvanita²

¹Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

¹dewipadmip@gmail.com

²Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

²astrue.nita@gmail.com

ABSTRACT

Companies that manage their human resources professionally will create a balance of work life and personal lives of its employees. This happened at PT. INTI Bandung where the employees already feel a balance between work life and personal life. Thus, the authors conducted this study to determine the work-life balance factor and what was the most dominant factor in the employees of PT. INTI Bandung. The method used in this study is quantitative with descriptive analysis and factor analysis as well as the sampling method that is simple random sampling. The results showed the condition of work-life balance in PT. INTI Bandung has been balanced by proven by the results of the analysis of the questionnaire data that produced a value that reached 77.2%. While the results of the factor analysts indicate that there are four new factors formed, namely the first factor Management of the Work Environment with a contribution value of 32.70%, the second factor Time Management and Role with a contribution value of 13.01%, the third factor Work Time Flexibility and Stress Level with a contribution value of 10.02%, and a fourth factor, Corporate Support with a contribution value of 7.60%. Thus the most dominant work-life balance factor in PT. INTI Bandung is a factor in the Management of Work Environment with a contribution value of 32.70%.

Keywords: Work-Life Balance (WLB), Work-Famil Balance, Human Resource

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, organisasi menaruh perhatian penuh terhadap peningkatan keberlanjutan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Pada dasarnya, keberlanjutan perusahaan berkaitan dengan tiga dimensi kinerja seperti ekonomi (finansial), kinerja sosial dan lingkungan yang sangat diperlukan untuk lingkungan dan juga organisasi (Nadesan & Thampoe, 2018).

Dalam konteks organisasional, pegawai dipandang sebagai aktor penting dalam menentukan

keberlanjutan organisasi (Nadesan & Thampoe, 2018). Oleh karena itu, organisasi sangat diperlukan untuk fokus pada sumber daya manusia demi meningkatkan keberlanjutan organisasi. Karena, mencapai keberlanjutan organisasi menjadi tidak realistis tanpa partisipasi dan komitmen dari pegawai. Saat ini, dunia kerja memerlukan tenaga kerja yang bisa diandalkan sehingga mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti globalisasi.

Kehidupan dari seorang pegawai pada dasarnya terbagi menjadi dua. Di

satu sisi, pegawai mengabdikan pada sebuah organisasi demi mendapatkan penghasilan. Di sisi yang lain, pegawai mempunyai keluarga yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga pegawai harus membagi konsentrasi, waktu, dan tanggung jawabnya agar keduanya dapat berjalan seimbang. Seimbang dalam artian bahwa pekerjaan yang dimiliki seorang pegawai dapat mendukung dan didukung oleh keluarganya, artinya keluarga juga mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasinya. Ketika seorang pegawai tidak mampu menyeimbangkan kehidupan dan melakukan terlalu banyak pekerjaan, maka hal ini dapat menyebabkan psikologis dan perilaku pegawai terganggu, sehingga akan menurunkan produktivitasnya, yang kemudian akan menimbulkan stress dan mengganggu *work-life balance*.

Terkait dengan *work-life balance*, yang terjadi pada pegawai PT. INTI

adalah para pegawai merasa sudah seimbang dalam pembagian waktu antara kerja dan keluarga/diri sendiri. Berdasarkan pengakuan dari Ibu Resna dan Ibu Diah selaku Staf Senior Pengembangan SDM dan Organisasi divisi Human Capital Management yang diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 4 Januari 2019, mengatakan bahwa pembagian waktu mereka antara pekerjaan dan keluarga/pribadi sudah seimbang, pekerjaan di kantor sebisa mungkin diselesaikan di kantor dan tidak dibawa pulang ke rumah.

Pendapat Bu Diah dan Bu Resna diperkuat dengan dilakukannya penyebaran pra kuesioner dengan hasil bahwa 40% setuju/dacukup

Selanjutnya, pendapat dari Ibu Resna dan Ibu Diah serta hasil pra kuesioner diperkuat juga dengan data turnover karyawan dan data kinerja PT. INTI selama periode empat tahun berikut :

Tabel 1
Data Turnover PT. Inti Periode 2014-2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Persentase Turnover (%)
1	2014	759	23	3,03
2	2015	641	44	6,86
3	2016	600	12	2,00

Sumber : Data Internal Perusahaan (2019)

Tabel 2
Data Kinerja PT. Inti Periode 2014-2016

No.	Tahun	Persentase Kinerja (%)	Kategori
1	2014	78,55	Baik
2	2015	82,02	Baik
3	2016	84,09	Baik

Sumber : Data Internal Perusahaan (2019)

Dapat dilihat di Tabel 1 bahwa pada tahun 2014 sebanyak 23 karyawan PT. INTI keluar dari total pegawai sebanyak 759 dengan tingkat turnover sebesar 3,03 dalam satu periode. Di tahun 2015, terjadi turnover yang cukup signifikan, yaitu sebanyak 44 pegawai tercatat keluar dari PT. INTI dari total 641 pegawai dengan tingkat turnover sebesar 6,86% dalam satu periode. Pada tahun 2016, tingkat turnover mengalami penurunan yakni sebanyak 12 orang keluar dari total 600 pegawai dalam satu periode dengan tingkat turnover sebesar 2,00%.

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa selama periode 2014-2016 kinerja dari PT. INTI selalu meningkat dan meraih kategori baik. Berdasarkan dari hasil wawancara Staf Senior Pengembangan SDM, pra kuesioner, data turnover serta data kinerja dari PT. INTI, disimpulkan bahwa *work-life balance* pegawai PT. INTI sudah seimbang.

Menurut Pouluse dan Sudarsan (2015), terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* pegawai. Faktor pertama yaitu faktor individual yang mencakup kepribadian, kesejahteraan dan emotional intelligence. Faktor kedua yaitu faktor organisasional yang meliputi pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran, dan teknologi. Faktor ketiga yaitu

faktor lingkungan yang meliputi pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga serta faktor lingkungan sosial lainnya. Dan faktor terakhir yang mempengaruhi *work-life balance* pegawai yaitu faktor lainnya yang meliputi umur, status orang tua, pengalaman kerja, tipe pekerjaan, dan penghasilan.

Wheatly dalam Nadesan dan Thampoe (2018) menunjukkan bahwa, keseimbangan kehidupan kerja pegawai memberikan hasil *win-win* dari majikan dan pegawai. Lebih lanjut, Grady dalam Nadesan dan Thampoe (2018) berpendapat bahwa, keseimbangan kehidupan kerja sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan kesejahteraan individu, kinerja organisasi dan masyarakat yang berfungsi. Selain itu, Naithani dalam Nadesan dan Thampoe (2018) juga berpendapat bahwa perusahaan yang mengabaikan masalah yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja pegawainya akan berakhir dengan produktivitas pegawai yang lebih rendah dan pada akhirnya pegawai tersebut akan merasa lebih sulit untuk meningkatkan kembali kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis memutuskan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Work-life Balance Pada

Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung”.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui apa saja faktor-faktor *work-life balance* yang ada pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif dan analisis faktor. Responden merupakan 100 pegawai PT. INTI (Persero) Bandung yang didapat dengan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*.

Work-Life Balance

Work-Life Balance merupakan kemampuan seseorang menyeimbangkan dua kehidupan yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Robbins dan Coulter dalam Gabapathi (2016) menyebutkan bahwa program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan terhadap orang tua serta anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan pegawai, dan relokasi. Banyak perusahaan yang menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan pegawai guna menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi/keluarga, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating*, dan lain-lain.

Faktor-Faktor Work-Life Balance

Faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, menurut Pouluse dan Sudarsan yaitu :

- a. Faktor Individual
 - 1) Kepribadian : *conscientiousness, openness to experience, agreeableness, neuroticism, extraversion*.
 - 2) Kesejahteraan : dipengaruhi dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being)*.
 - 3) *Emotional Intelligence (EI)*
- b. Faktor Organisasional
 - 1) Pengaturan Kerja: Mudah-mudahan menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.
 - 2) Dukungan Organisasi : Dukungan formal bisa berupa tersedianya *work-family policie/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa *support* dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.

- 3) Stres Kerja : Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.
 - 4) Peran : *Role overload*, konflik peran, dan ketidakjelasan peran
 - 5) Teknologi : Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.
- c. Faktor Lingkungan
- 1) Pengaturan perawatan anak : jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
 - 2) Dukungan keluarga : orang tua, keluarga, dan pasangan
- 3) Faktor lingkungan sosial lainnya : seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- d. Faktor Lainnya
- Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin.
- Dalam penelitian ini, faktor yang digunakan yaitu Faktor Organisasional yang terdiri dari Pengaturan Kerja, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Peran dan Teknologi.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif dan analisis faktor. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang disebar ke 100 responden serta dokumen dari perusahaan, buku dan sumber tertulis lainnya. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dalam mengolah data, penelitian ini dibantu oleh program SPSS.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

1) Tanggapan Responden terhadap Pengaturan Kerja

Dalam penelitian ini, digunakan 100 responden yang disebar kepada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan dari hasilnya, diketahui bahwa posisi variabel Pengaturan Kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga, variabel Pengaturan Kerja pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung dinyatakan baik dengan skor 78,6%.

2) Tanggapan Responden terhadap Dukungan Organisasi

Dalam penelitian ini, digunakan 100 responden yang disebar kepada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan dari

hasilnya, diketahui bahwa posisi variabel Dukungan Organisasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga, variabel Dukungan Organisasi pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung dinyatakan baik dengan skor 75,5%.

3) Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja

Dalam penelitian ini, digunakan 100 responden yang disebar kepada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan dari hasilnya, diketahui bahwa posisi variabel Stres Kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga, variabel Stres Kerja pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung dinyatakan baik dengan skor 77,5%.

4) Tanggapan Responden terhadap Peran

Dalam penelitian ini, digunakan 100 responden yang disebar kepada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan dari hasilnya, diketahui bahwa posisi variabel Peran pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga, variabel Peran pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung dinyatakan baik dengan skor 77,2%.

5) Tanggapan Responden terhadap Teknologi

Dalam penelitian ini, digunakan 100 responden yang disebarakan kepada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Berdasarkan dari hasilnya, diketahui bahwa posisi variabel Teknologi pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga, variabel Teknologi pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung dinyatakan baik dengan skor 77,3%.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil penelitan ini menunjukkan bahwa terdapat empat faktor baru yang terbentuk dari hasil analisis faktor yang telah penulis lakukan. Faktor pertama yaitu Pengelolaan Lingkungan Pekerjaan yang terbentuk dari lima aitem yaitu perhatian terhadap karyawan, aktivitas di tempat kerja, lingkungan kerja, role overload, dan mempermudah interaksi dengan keluarga dengan nilai kontribusi sebesar 32,70%. Faktor kedua adalah Manajemen Waktu dan Peran yang terbentuk dari empat aitem yaitu konflik peran, mempermudah pekerjaan, bekerja dapat dimana saja, dan pengelolaan waktu dengan nilai kontribusi sebesar 13,01%. Faktor ketiga yang terbentuk adalah Fleksibilitas Waktu Kerja yang terdiri dari tiga aitem yaitu jam kerja fleksibel, mengatur stres kerja, dan fleksibilitas pengaturan kerja dengan

nilai kontribusi sebesar 10,02%. Faktor keempat atau faktor terakhir yang terbentuk adalah Dukungan Manajemen yang terdiri dari tiga aitem yaitu ketersediaan *work-family policies/benefit*, dukungan dari atasan, dan ketidakjelasan peran dengan nilai kontribusi sebesar 7,60%.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah diuraikan mengenai analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung, diperoleh beberapa kesimpulan :

- a. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung sudah berjalan dengan baik atau bisa dikatakan sudah seimbang.
- b. Dari analisis faktor, terbentuk empat faktor baru untuk faktor *work-life balance* pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung. Faktor pertama yaitu Pengelolaan Lingkungan Pekerjaan yang terbentuk dari lima aitem yaitu perhatian terhadap karyawan, aktivitas di tempat kerja, lingkungan kerja, role overload, dan mempermudah interaksi dengan keluarga dengan nilai kontribusi sebesar 32,70%. Faktor kedua

adalah Manajemen Waktu dan Peran yang terbentuk dari empat aitem yaitu konflik peran, mempermudah pekerjaan, bekerja dapat dimana saja, dan pengelolaan waktu dengan nilai kontribusi sebesar 13,01%. Faktor ketiga yang terbentuk adalah Fleksibilitas Waktu Kerja yang terdiri dari tiga aitem yaitu jam kerja fleksibel, mengatur stres kerja, dan fleksibilitas pengaturan kerja dengan nilai kontribusi sebesar 10,02%. Faktor keempat atau faktor terakhir yang terbentuk adalah Dukungan Manajemen yang terdiri dari tiga aitem yaitu ketersediaan *work-family policies/benefit*, dukungan dari atasan, dan ketidakjelasan peran dengan nilai kontribusi sebesar 7,60%. Sehingga faktor *work-life balance* yang paling dominan pada pegawai PT. INTI (Persero) Bandung adalah faktor Pengelolaan Lingkungan Pekerjaan dengan nilai kontribusi sebesar 32,70%.

Daftar Pustaka

- Asri, Ferdi Muhammad. (2017). Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan PT. Era Cipta Electrindo Medan. Medan: Universitas Medan Area
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di KUD Minatani Brondong Lamongan. Bandung: Universitas Telkom.
- Laela, Chofitnah Rohmatul. (2015). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Nadesan, T., & Thampoe, M. (2018). Relationship Between Work-Life Balance and Job Performance of Employee. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-16.
- Pouluse, S., & N, S. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Alfabeta.